Pedoman Kaderisasi

IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA

Hasil Rapat Kerja Nasional 2014 di DKI Jakarta

Pedoman

Kaderisasi

IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA

Hasil Rapat Kerja Nasional 2014 di DKI Jakarta

PEDOMAN KADERISASI
IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA
Hasil Rapat Kerja Nasional 2014 di DKI Jakarta

Penyusun:
Caswiyono Rusydie Cakrawansa dkk

Tim Editor:
Muhaimin
Khairul Anam
Basuki

Desain Isi / Cover:
Riska Elharis

Diterbitkan Oleh:
Sekretariat Jenderal
Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama
(PP IPNU)
2015

Sambutan Pimpinan Pusat

Sebagai sebuah organisasi kader, peran dan keterlibatan Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dalam regenerasi bangsa sangatlah penting dan menempati posisi strategis. Dalam sejarah, ia telah turut serta dalam menelorkan kader-kader bangsa dalam berbagai lini dan bidang. Sejak berdirinya pada 24 Februari 1954 hingga kini, IPNU telah melahirkan tokoh dan generasi penting dalam sejarah Indonesia.

Sebut saja, kita punya Prof. Dr. KH Moh. Tolchah Mansoer, SH (alm.), salah seorang pendiri dan ketua umum pertama IPNU. Lebih dari seorang aktivis dan politisi, Tolchah adalah seorang intelektual terkemuka pada masanya. Beliau tercatat sebagai doktor pertama di lingkungan NU dan doktor hukum tata negara pertama di UGM. Dalam kancah nasional, beliau merupakan pakar hukum Tatanegara generasi kedua di Indonesia. Banyak orang menyebut, beliau merupakan aset tak ternilai bagi NU.

Setelah masanya juga bertebaran alumni IPNU yang menjadi tokoh penting dan menyebar ke berbagai lini. Kita mencatat kiprah dan dedikasi Drs. Mahbub Junaidi (alm.), H. Said Budairy (alm.), Muhmmad Zamroni (alm.), Ismail Makki (alm.), KH. Ilyas Ruchiyat (alm.), KH. Munsif Nahrawi, KH. Djamaluddin Abdullah Syadad, H. Abdullah Syarwani, SH, KH. Maimun Zubair, KH Dr. Thoha Abdurahman, KH. Khalid Mawardi, KH. Nuril Huda, Sutanto Martoprasono, H. M. Sobich Ubaid, Prof. Dr. Cecep Syarifuddin, Prof. Dr. KH M Tolkhah Hasan, Drs.

Asnawi Latif, Tosari Wijaya, Ahmad Tohari, dan lain-lain yang tidak bisa kita sebutkan.

Hingga kini, tak terhitung jebolan IPNU yang menjadi tokoh dan orang penting dalam berbagai kancah kehidupan dengan tetap mengabdi untuk kebesaran NU dan kemaslahatan umat.. Mereka telah tersebar dalam hampir semua profesi, ada yang menjadi akademisi-intelektual, jurnalis dan praktisi media, penulis, politisi, pengusaha, profesional, birokrat, pegiat sosial dan aktivis *NGO*, agamawan, budayawan, tentara, praktisi pendidikan dan lain-lain, Bahkan kini ada alumni IPNU yang dipercaya menjadi menteri, duta besar, dan komisioner komisi negara dan lain-lain.

Dengan melihat kenyataan sejarah itu, dalam kerangka ini IPNU seperti pabrik yang menghasilkan banyak produk yang beragam. IPNU adalah ruang besar yang telah menjadi arena penempaan diri, pengasahan diri, dan aktualisasi diri yang sangat menentukan langkah dan kesuksesan kader-kadernya. Dengan kata yang lebih singkat, ia telah mencetak kita semua sebagai generasi pemimpin peradaban bangsa. Peran ini sejalan dengan cita-cita Nahdlatul Ulama dan cita-cita IPNU didirikan, yaitu menjadi wadah kaderisasi pelajar untuk menyiapkan generasi pemimpin masa depan.

Potensi kader itu tidak datang tiba-tiba melainkan melalui kerja panjang proses kaderisasi. Dalam hal ini kaderisasi dipahami sebagai sebuah instrumen untuk menyiapkan kader dalam rangka melakukan regenerasi dalam berbagai lini kehidupan. Karenanya, kaderisasi merupakan suatu proses yang dimulai dari rekrutmen, pendidikan, pengembangan hingga distribusi kader. Artinya, kerja kaderisasi harus dipahami sebagai proses menyeluruh yang berkesinambungan dan dilakukan secara konsisten dan sistematis. Dalam kerangka inilah, sistem kaderisasi dimaksudkan untuk menjadi landasaan legal kerja kaderisasi dan menjamin agar seluruh proses kaderisasi dapat berlangsung secara tepat, sistematis dan konsisten.

Dalam kerangka sistem kaderisasi itu, rekrutmen, pendidikan dan pengembangan kader merupakan bagian yang sangat menentukan dalam proses kaderisasi. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah panduan sebagai referensi penyelenggaraan berbagai tahapan itu yang lebih komprehensif dan sistematis. Pedoman Kaderisasi yang ada di tangan pembaca ini disusun untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar proses kaderisasi dapat berjalan dengan lebih efektif, terukur dan terencana. Pedoman Kaderisasi yang telah disepakati dan disahkan pada Rapat Kerja Nasional IPNU Tahun 2014 ini merupakan hasil revisi terhadap Buku Pedoman Kaderisasi hasil RAKERNAS Pekanbaru Riau pada tahun 2004. Perubahan dan revisi merupakan upaya untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, memenuhi tuntutan dan tantangan kaderisasi yang kian kompleks, serta memastikan proses kaderisasi yang dilakukan relevan dengan perkembangan dan perubahan sosial yang kian dinamis. Hal ini sejalan dengan konsep pendidikan yang harus dinamis sebagai respons dinamika perubahan sosial yang terus berlangsung.

Proses perubahan dan revisi ini dilakukan melalui berbagai tahap dan memakan waktu yang cukup panjang. Pada tahun 2007, Bidang Kaderisasi PP IPNU bersama Tim Fasilitator Kaderisasi Nasional melakukan refleksi dan pengkajian internal dan dilanjutkan dengan kajian dengan PP Lakpesdam NU dan beberapa pakar serta praktisi pengembangan masyarakat, dan para senior IPNU. Selanjutnya, dilakukan Workshop Revisi Pedoman Kaderisasi yang dilakukan bersamaan dengan kegiatan *Capacity Building* Tim Fasilitator Kaderisasi Nasional pada tanggal 26-30 Nopember 2008 di Wisma Khodimul Ummah Cibodas Bogor. Workshop yang diselengarakan bersama PP IPPNU itu melibatkan PP Lakpesdam NU untuk memfasilitasi. Selanjutnya, sebelum dirumuskan, substansi hasil workshop Cibodas tersebut pernah diujicobakan dalam berbagai pelatihan kader. Hasil ujicoba itu selanjutnya digunakan untuk menyempurnakan dan

memperkaya revisi Pedoman Kaderisasi.

Pada tahun 2010 Bidang Kaderisasi PP IPNU membentuk ulang tim perumus Pedoman Kaderisasi untuk membantu mempercepat penyelesaian perumusan Pedoman Kaderisasi. Dalam rangka itu, tim melakukan berbagai pertemuan mulai dari studi pendahuluan, *technical meeting* Pedoman Kaderisasi, dan finalisasi Pedoman Kaderisasi. Workshop finalisasi Pedoman Kaderisasi berlangsung di Wisma Lembaga Bina Santri Mandiri (LBSM) Parung Bogor pada 16-18 Juli 2010.

Selain bersumber pada Pedoman Pengkaderan 2004, revisi Pedoman Kaderisasi ini didukung dengan hasil refleksi dan workshop Cibodas, hasil kajian perbandingan dengan sistem kaderisasi organisasi lain, masukan dan kritik dari hasil uji coba, dan inovasi baru model-model pendidikan kader dan pengembangan masyarakat. Selanjutnya Rapat Kerja Nasional IPNU di Pontianak Kalimantan Barat pada tanggal 29 Juli sampai 1 Agustus 2010 yang membahas tentang sistem kaderisasi IPNU mengalami *deadlock* karena tidak menemukan kata sepakat mengenai perubahan nomenklatur kaderisasi formal IPNU. Forum Rakernas menyepakati persoalan kaderisasi dibahas kembali pada forum Rakoornas Kaderisasi yang kemudian dilaksanakan di Puncak Bogor. Berdasarkan hasil hasil Rakornas tersebut, PP IPNU kemudian mengembangkan Pedoman Kaderisasi sesuai dengan harapan forum dan selanjutnya pada Rakernas IPNU di LPMP Jakarta tanggal 24 – 27 Februari 2014 menghasilkan keputusan memberikan mandat kepada PP IPNU untuk segera menerbitkan Pedoman Kaderisasi yang telah disusun dengan terlebih dahulu dilakukan penyempurnaan dan penyesuaian pada beberapa Bab berdasarkan situasi dan kondisi yang berkembang dengan mendengarkan masukan dari peserta Rakernas. Maka atas dasar itu pula Kepengurusan PP IPNU masa Khidmat 2012-2015 melaksanakan Rapat Koordinasi (Rakor) Kaderisasi Terbatas dan *Focus Grup Discussion* (FGD) pada tanggal 8-9 Desember 2014 di

Wisma Haji Jakarta untuk melakukan revisi kembali menyesuaikan masukan hasil Rekomendasi Bidang Kaderisasi pada Rakernas IPNU 2014 dan pada forum itu disepakati perubahan penamaan buku dari sebelumnya "Buku Pedoman Kaderisasi" menjadi "Buku Pedoman Kaderisasi".

Berdasarkan Pedoman Kaderisasi ini, selanjutnya akan disusun *hand-out* pendidikan kader yang rencananya akan diterbitkan dalam satu buku bersama Pedoman Kaderisasi. Hal ini dilakukan untuk mempermudah para fasilitator dan penyelenggara pendidikan kader dalam menggunakan Pedoman Kaderisasi ini sebagai referensi nasional penyelenggaraan dan fasilitasi pendidikan kader yang lebih operasional dan aplikatif. *Hand-out* akan dijadikan sebagai bagian tak terpisahkan dari Pedoman Kaderisasi ini. Namun, agar sesuai dengan pokok bahasan dalam Pedoman Kaderisasi, hand-out ini akan ditulis setelah Pedoman Kaderisasi ini disahkan untuk diterbitkan.

Akhirnya, meskipun telah melalui refleksi menyeluruh, pengkajian panjang, masukan dan ujicoba, namun Pedoman Kaderisasi ini tidak berarti mengandung kebenaran mutlak. Dibandingkan dengan tuntutan perkembangan organisasi dan dinamika pengembangan pelajar, Pedoman Kaderisasi ini barangkali masih teramat jauh dari sempurna. Untuk itu diperlukan perbaikan dan penyempurnaan di masa-masa selanjutnya agar terus relevan dengan perkembangan dan kebutuhan. Pengalaman praktek pendidikan kader di lapangan, akan sangat memperkaya Pedoman Kaderisasi ini. Fasilitator dimungkinkan mengadaptasi dan memodifikasi model pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lokal, dengan catatan tidak melanggar ketentuan pokok dalam Sistem Kaderisasi IPNU.

Buku Pedoman Kaderisasi ini tidak akan selesai disusun tanpa kontribusi banyak pihak. Oleh karena itu kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak: Rekan Afthon Ilman Huda yang menjadi pencetus utama sistem kaderisasi IPNU,

Rekan Samanhudi, Arifin Nur Budiono dan Muhammad Muztafid yang telah merumuskan Pedoman Kaderisasi 2004, Pengurus Besar Nahdlatul Ulama yang telah mendukung perbaikan Pedoman Kaderisasi ini, PP Lakpesdam NU yang telah membantu dan memfasilitasi revisi Pedoman Kaderisasi. Ketua Umum PP IPNU masa khidmat 2006-2009, Rekan Idy Muzayad, yang telah mendorong perlunya revisi, Ketua Umum PP IPNU 2009-2012 Ahmad Syauqi, Rekan Caswiyono Rusdie Cakrawansah bersama Tim Fasilitator Kaderisasi Nasional PP IPNU 209-2012 dan seluruh pihak dan rekan-rekan lain yang tidak bisa kami sebutkan semua.

Kami berharap, dengan revisi Pedoman Kaderisasi ini akan terjadi revitalisasi kerja kaderisasi IPNU secara nasional, baik di level pusat, wilayah, cabang anak cabang hingga komisariat dan ranting. Penerbitan Pedoman Kaderisasi baru dengan segala perubahannya mestilah dimaknai sebagai langkah baru untuk menata ulang kerja kaderisasi, menyegarkan dan membangun semangat baru bagi IPNU di semua tingkatan untuk mendinamisir proses kaderisasi, meningkatkan efektivitas dan kualitas program kaderisasi, dan tentu memberikan pegangan dan penduan bagi para fasilitator untuk memfasilitasi pendidikan kader agar lebih mudah dan aplikabel. Hanya dengan revitalisasi kerja kaderisasi IPNU akan benar-benar dapat menunaikan mandatnya sebagai organisasi kaderisasi pelajar.

Jakarta, 1 Januari 2015

Pimpinan Pusat
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama

ttd.	ttd.
KHAIRUL ANAM HS.	**MUHAMMAD NAHDHY**
Ketua Umum	*Sekretaris Jenderal*

Pengantar Editor

Harus diakui bahwa sampai saat ini kaderisasi NU, terutama di level lokal, masih cukup rapuh. Kerapuhan ini salah satunya tampak dari rendahnya skill organisasi dan kapasitas intelektual kader NU dalam melaksanakan program dan tugas kepelajarannya. Persoalan ini berimplikasi serius pada kurang produktifnya IPNU sebagai organisasi pelajar dalam mengawal agenda-agenda kepelajaran dan pengelolaan kader bawah. Pembacaan dan pemetaan masalah kaderisasi merupakan hal yang pelik yang tidak bisa dipotong hanya dengan ”asumsi – asumsi “ melainkan harus dengan pembacaan yang jernih terhadap kebutuhan di tingkat basis.

Alam bawah sadar kader muda NU (baca IPNU) harus segera terdeteksi. Dengan kata lain kita harus segera mencari formula dan pintu masuk yang pas untuk melakukan internalisasi nilai dan doktrinasi terhadap mereka. Memberikan pemahaman atas realitas NU dan bangsa adalah sesuatu yang tidak mudah dilakukan kalau ternyata apa yang kita lakukan dan kita berikan kepada mereka justru tidak sambung dengan alam bawah sadar kader.

Berulang kali IPNU melakukan pembacaan atas realitas kader, bahkan kurikulum kaderisasi juga sudah dibongkar dan diperbaiki. Namun sepertinya belum mampu menjawab persoalan mendasar di IPNU. Hal ini antara lain dikarenakan tidak ada segmentasi garapan

yang jelas di IPNU. Dapat kita bayangkan dalam sebuah session kaderisasi tingkat awal (baca Makesta), disana ada peserta yang baru kelas 1 SLTP dan disebelahnya ada yang sudah kuliah semester 5. Sungguh sulit menyamakan persepsi mereka. Kelihatannya hal ini hanya masalah teknis, akan tetapi lebih dari itu sebenarnya harus dicarikan solusi yang tepat untuk hal ini.

Konsep kaderisasi formal, non formal maupun informal secara koheren juga belum terumuskan secara baik. Pengalaman menunjukkan terdapat reduksi besar - besaran terhadap kaderisasi yang pernah dirumuskan oleh IPNU. Kaderisasi paling rutin hanyalah Makesta, yang bahkan masih dipadatkan sedemikian rupa hingga hanya dua hari. Kalaupun ada yang sampai tiga hari, itupun tidak pasti tiap ranting mampu mengadakan setiap tahun. Hal ini berakibat pada lambannya kaderisasi di IPNU. Sehingga tidak jarang kita temukan penurunan standar persyaratan bagi calon ketua / pengurus pada forum permusyawaratan di semua tingkatan kepengurusan. Makesta yang harusnya dilaksanakan di ranting dan ditangani oleh PAC masih harus dilaksanakan di tingkat Cabang dan harus ditangani oleh PW.

Kaderisasi juga belum tuntas memperbincangkan konstruksi sosiologis dan antropologis setiap jenjang pendidikan formal. Sehingga berpengaruh mulai dari kurikulum hingga metodologi. Dari beberapa hal di atas tidaklah heran jika banyak kita temukan alumni Makesta atau Lakmud yang hilang ditelan bumi.

Hal tersebut masih diperparah dengan fakta bahwa tidak semua cabang melakukan kaderisasi secara runut. Hanya ada beberapa Cabang yang rutin mengadakan kaderisasi sampai tingkat LAKUT. Tak sedikit Cabang yang hanya bisa mengadakan sampai tingkat LAKMUD, atau bahkan hanya makesta. Kondisi ini hanya menjadikan rekayasa pengkaderan tidak berjalan secara komprehensif dan berjalan terputus - putus.

Belum lagi persoalan konstruksi materi kaderisasi yang belum mampu membuat kader muda NU ini (baca IPNU) berani

membusungkan dada menyandang nama besar IPNU dan merasa memiliki terhadap NU. Sehingga hampir selalu kader yang mampu membusungkan dada adalah kader yang pernah atau melakukan dan menimba ilmu lewat kaderisasi (baik formal atau tidak) pada Organ gerak lain.

Oleh karena itu, kader IPNU harus diberi pemahaman atas sejarah NU dalam konteks Nasional dan global dengan berpijak pada sejarah yang disusun oleh " Kita"; memberikan pemahaman terhadap kader IPNU mengenai narasi besar kaderisasi Nahdlatul Ulama; Melakukan pembacaan atas kaderisasi IPNU di semua tingkatan; Membongkar dan merekonstruksi system kaderisasi IPNU; sehingga bisa Merumuskan Format, Konsep dan teknis kaderisasi IPNU untuk dijadikan acuan standar kaderisasi.

Belum tuntasnya problem kaderisasi di tubuh IPNU merupakan buah dari ketidakjelasan jenis kelamin IPNU itu sendiri. Argumentasi yang selama ini (pasca Kongres Surabaya 2003) bahwa pemaknaan pelajar tidak harus pelajar secara Formal yang duduk di bangku sekolah, melainkan " usia – usia pelajar / belajar " terbukti belum mampu menjadi kekuatan yang dahsyat bagi sistem kaderisasi di IPNU maupun NU sendiri. Hal ini bisa dibuktikan di tingkatan Cabang, PAC dan Ranting yang merupakan basis utama organisasi ini. Seabreg persoalan yang muncul terkait pelaksanaan sistem kaderisasi.

Kita sadari bahwa membicarakan kaderisasi merupakan hal yang membutuhkan waktu tidak sedikit. Proses yang akan kita lewati masih panjang. Yang jelas, kita jangan pernah berkeluh-kesah terus, dan jangan pernah saling menyalahkan santara satu dengan yang lain. Dalam rangka penataan ke depan perlu adanya upaya khusus untuk membicarakan kebijakan di tingkat Pusat serta Menindaklanjuti di tingkat daerah sehingga akan didapati kesamaan arah dan gerak IPNU.

Nah buku Pedoman Kaderisasi IPNU yang ada ini merupakan salah satu ikhtiar struktural IPNU untuk memperbaiki sistem kaderisasi IPNU yang selama ini dijalankan. Buku ini disusun atas sumbangsih

dan kontribusi seluruh kader IPNU se-Indonesia karena diolah berdasarkan rumusan–rumusan dan rekomendasi dari beberapa kali Workshop dan beberapa kali forum nasional IPNU. Tercatat oleh saya ada satu kali Rakornas Bidang Kaderisasi dan dua kali Forum Rakernas yang ikut memberikan perspektif kaderisasi yaitu Rakernas di Pontianak dan terakhir Rakernas di LPMP DKI. Disusun oleh Rekan Caswiyono Rusydi dkk pada zaman kepemimpinan Rekan Ahmad Syauqi sebagai ketua Umum PP IPNU.

Dalam Forum Rakernas IPNU di LPMP DKI tanggal 24-27 Februari 2014 diputuskan untuk memberikan mandat kepada PP IPNU untuk segera menerbitkan Pedoman Kaderisasi yang sudah disusun pada periode sebelumnya setelah terlebih dahulu dilakukan penyempurnaan dan penyesuaian pad beberapa bab agar sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan situasi kondisi terkini berdasarkan pandangan, dan masukan – masukan dari peserta Rakernas.

Akhirnya, buku ini tidak akan pernah menghasilkan apa – apa tanpa komitmen, kesungguhan dan kesinambungan kita semua untuk mengaplikasikan isi buku ini secara utuh dan menyeluruh. Semoga ikhtiar ini dapat bermanfaat bagi kemajuan dan kejayaan pelajar Nahdlatul Ulama di masa yang akan datang, amin.

Jakarta , 1 Januari 2015
Tim Editor

M U H A I M I N
Ketua PP. IPNU Bidang Kaderisasi

Sambutan Pengurus Besar Nahdlatul Ulama

Tema radikalisme Islam kembali mencuat. Sebutannya pun bisa beragam, seperti ekstrem kanan, fundamentalis, dan militan. Ada juga yang menyebut radikal dengan sebutan Neo-Khawarij dan Khawarij abad ke-20. Radikalisme sekelompok Muslim tidak dapat dijadikan alasan untuk menjadikan Islam sebagai biang keladi radikalisme. Yang pasti, radikalisme berpotensi menjadi bahaya besar bagi masa depan peradaban manusia.

Gerakan radikalisme bukan sebuah gerakan spontan, tetapi memiliki faktor pendorong. Gejala kekerasan "agama" bisa didudukkan sebagai gejala sosial-politik daripada gejala keagamaan. Akar masalahnya bisa ditelusuri dari sudut sosial-politik dalam kerangka historisitas manusia.

Faktor lain adalah sentimen keagamaan dan solidaritas keagamaan untuk kawan yang tertindas oleh kekuatan tertentu. Namun, hal ini lebih tepat disebut faktor emosi keagamaan, bukan faktor agama an sich, meski gerakan radikalisme selalu mengibarkan simbol agama seperti jihad dan mati syahid. Emosi keagamaan adalah agama sebagai pemahaman realitas, bersifat. Jadi, sifatnya nisbi dan subyektif.

Faktor kultural juga memiliki andil besar yang melatarbelakangi munculnya radikalisme. Secara kultural, di masyarakat selalu ditemukan usaha untuk melepaskan diri dari jerat jaring-jaring kebudayaan yang dianggap tidak sesuai. Faktor kultural adalah sebagai antitesa terhadap budaya sekularisme Barat yang dicap sebagai musuh besar.

Islam Indonesia

Islam adalah agama ”pendatang” karena berasal dari Timur Tengah. Namun, berkat proses transformasi yang berjalan damai, Islam menjadi bagian tak terpisahkan kehidupan bangsa Indonesia. Sesuai makna dasar Islam, dari kata aslama, bermakna ”damai”, ternyata para pembawa panji-panji Islam tempo dulu mampu menyebarkan agama Islam dengan damai.

Penyebaran Islam di Indonesia berjalan lancar dan tidak menimbulkan konfrontasi dengan pemeluk agama sebelumnya. Masuk melalui pantai Aceh, Islam dibawa para perantau dari berbagai penjuru, seperti Arab Saudi dan sebagian dari mereka ada yang berasal dari Gujarat.

Penyebab proses Islamisasi berjalan damai karena kepiawaian para mubalig dalam memilih media dakwah, seperti sosial budaya, ekonomi, dan politik. Dalam penggunaan media budaya, sebagian mubalig memanfaatkan wayang sebagai salah satu media dakwah. Sunan Kalijaga, misalnya, mampu menarik simpati rakyat Jawa yang amat akrab dengan budaya dan tradisi Hindu-Buddha.

Para pembawa panji Islam juga memanfaatkan aspek ekonomi untuk mengembangkan nilai-nilai dan ajaran Islam. Dari berbagai literatur terungkap, aspek itu menempati posisi strategis dalam upaya Islamisasi di Nusantara. Salah satu faktor yang mendorong minat masyarakat Nusantara mengikuti agama para pedagang itu karena tata cara dagang serta perilaku sehari-hari lainnya dianggap menarik sanubari masyarakat setempat.

Setelah kokoh menancapkan pengaruhnya di Indonesia, peran Islam lambat laun meningkat ke wilayah politik melalui upaya mendirikan kerajaan Islam, antara lain Kerajaan Pasai, Demak, Mataram, dan Pajang. Lalu, semua itu mengalami keruntuhan karena adanya berbagai faktor, baik konflik internal di antara anggota keluarga kerajaan maupun faktor eksternal seperti serbuan kolonialis Portugis dan Belanda. Namun, posisi Islam tetap kukuh dan kian menyatu dengan kehidupan masyarakat dan hampir selalu memperlihatkan wajahnya yang ramah dan santun. Gejolak yang sifatnya radikal nyaris tak terdengar.

Memahami Islam secara tekstualistik akan mendatangkan sikap ekstrem. Padahal, Al Quran tidak melegitimasi sedikit pun perilaku dan sikap yang melampaui batas. Dalam konteks ini, ada tiga sikap yang dikategorikan ”melampaui batas”.

Pertama, Ghuluw, bentuk ekspresi berlebihan manusia dalam merespons persoalan hingga mewujud dalam sikap-sikap di luar batas kewajaran kemanusiaan. Kedua, Tatharruf, sikap berlebihan karena dorongan emosional yang berimplikasi kepada empati berlebihan dan sinisme keterlaluan dari masyarakat. Ketiga, Irhab, yang mengundang kekhawatiran karena bisa membenarkan kekerasan atas nama agama. Irhab adalah sikap dan tindakan berlebihan karena dorongan agama atau ideologi.

Idealnya, seorang Muslim harus memahami ajaran Islam secara utuh, hingga berdampak sosial yang positif bagi dirinya. Alangkah kering dan gersangnya agama jika aspek eksoterik dalam Islam hanya sebatas legal-formal dan tekstualistik. Sebuah ayat tentang jihad akan terasa gersang jika pemahamannya dimonopoli tafsir ”perang mengangkat senjata”. Padahal, jihad pada masa Rasulullah merupakan wujud pembebasan rakyat untuk menghapus diskriminasi dan melindungi hak-hak rakyat demi terbangunnya tatanan masyarakat yang beradab.

Puncak keberagamaan seseorang terletak pada sikap arif dan bijaksana (al-hikmah). Di sinilah perlunya mengedepankan aspek esoteris Islam. Sisi ini merupakan pemahaman keislaman yang moderat, serta bentuk dakwah yang mengedepankan qaulan karima (perkataan yang mulia), qaulan ma’rufa (perkataan yang baik), qaulan maisura (perkataan yang pantas), qaulan layyinan (perkataan yang lemah lembut), qaulan baligha (perkataan yang berbekas pada jiwa), dan qaulan tsaqila (perkataan yang berat). Semua sikap itu telah diamanatkan dalam Al Quran.

Kepada para kader Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) saya ingin sampaikan bahwa dari sekilas gambaran di atas dihadapan kita akan begitu banyak tantangan dan ancaman ideologi keNUan dan kebangsaan kita. Sebagai banom termuda di NU, Saya berpesan supaya IPNU tetap menjaga jati diri Ahlussunah wal Jamah NU yang santun dan

berwawasan kebangsaan. Tunjukkan bahwa IPNU adalah kelompok yang berhasil mensinergikan kebangsaan dan keislaman. Agama tanpa nasionalisme belum tentu bisa mempersatukan umat. Contohnya di Afganistan dan Somalia, Afrika Tengah, Yaman, Suriah, Irak dan Libya. Mereka negara Islam tapi perang terus. Sebaliknya, jangan sampai menjadi nasionalisme yang liberal.

IPNU sudah melahirkan banyak kader yang berhasil menerima amanat, baik di masyarakat maupun pemerintahan. Amanat itu harus dijaga dan dilanjutkan organisasi pelajar NU yang kini memasuki usia 61 ini. Harapan saya ke depan, IPNU lebih berkualitas lagi, Saya juga pernah aktif di IPNU di Kecamatan Palimanan, Cirebon, maka punya tanggung jawab moril turut serta membesarkan IPNU.

Konsolidasi organisasi IPNU ke depan tidak hanya berkembang di madrasah dan pesantren saja, apalagi hanya hidup di Lembaga Pendidikan Ma'arif, melainkan harus mengembangkan sayap ke sekolah-sekolah umum di SMP dan SMA dan perguruan tinggi. IPNU jangan hanya bicara masalah keagamaan saja, tapi sosial, ekonomi, dan kemasyarakatan. IPNU Harus memiliki variasi kader di berbagai sektor.

Pesan saya terakhir, saya meminta IPNU supaya tidak tergilas globalisasi, tapi juga jangan menghindarinya. Mari kita tingkatkan konsolidasi organisasi. Isi masa muda dengan kajian, pelatihan-pelatihan, dan segala kreativitas yang positif.

Kini dengan kehadiran buku Pedoman Kaderisasi IPNU ini, setidaknya dapat memberikan perspektif baru dalam penataan sistem kaderisasi internal dalam penyiapan kader muda NU yang memiliki SDM yang berkualitas dan berjejaring kuat.

Akhirnya dengan terbitnya buku ini, Saya pribadi dan mewakili Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU) mengucapkan banyak terima kasih kepada Pengurus Pimpinan Pusat IPNU dan para kontributor terhadap penerbitan buku ini, semoga menjadi amal jariyah yang diterima oleh Allah SWT.

Prof. Dr. KH. Said Aqil Siradj, MA
Ketua Umum PBNU

SURAT KEPUTUSAN
PIMPINAN PUSAT
IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA
Tentang
PEDOMAN KADERISASI IPNU

Assalamu 'alaikum Wr. Wb
Bismillahirrahmanirrahim

Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (PP IPNU) setelah:

Menimbang :

1. Bahwa Rapat Kerja Nasional (Rakernas) merupakan forum permusyawaratan untuk membahas masalah-masalah yang bersifat khusus, serta hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, evaluasi, koordinasi dan sinkronisasi program kerja nasional.
2. Bahwa managemen pengembangan organisasi IPNU khususnya pada bidang kaderisasi memerlukan sistem yang baku yang akomodatif terhadap tuntutan kebutuhan perbaikan proses kaderisasi.
3. Berhubungan dengan itu, maka perlu ditetapkan Surat Keputusan PP IPNU tentang Pedoman Kaderisasi hasil Rakernas IPNU pada 24-27 Februari 2014 di LPMP Jakarta Selatan.

Mengingat :

1. Peraturan Dasar IPNU Bab X Pasal 20 dan Peraturan Rumah Tangga Bab XIII Pasal 31
2. Keputusan Rapat Kerja Nasional No. 2/ RAKERNAS IPNU/II/2014

Memperhatikan :

1. Permusyawaratan dalam Rakernas IPNU yang membahas Bidang Program Kaderisasi di LPMP DKI Jakarta.

2. Hasil Rapat Koordinasi Terbatas Bidang Kaderisasi di Wisma Haji.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

1. Pedoman Kaderisasi sebagaimana dimaksud dalam Sidang Rakernas IPNU ditetapkan sebagai panduan pengkaderan formal, informal dan non-formal dalam organisasi IPNU.
2. Pedoman Kaderisasi sebagaimana dimaksud pada lampiran Surat Keputusan ini secara lengkap dan terperinci merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Surat Keputusan ini.
3. Pedoman Kaderisasi ini adalah pedoman kaderisasi yang mengikat secara nasional dalam melakukan kegiatan kaderisasi dan pelatihan.

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan

Wallahul Muwaffiq Ilaa Aqwamith Thariq
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Ditetapkan : Di Jakarta
Pada Tanggal : 1 Januari 2015
10 Rabiul Awwal 1436 H

Pimpinan Pusat
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama

ttd.	ttd.
KHAIRUL ANAM HS.	**MUHAMMAD NAHDHY**
Ketua Umum	*Sekretaris Jenderal*

Daftar Isi

Sambutan Pimpinan Pusat	i
Pengantar Editor	vii
Sambutan Pengurus Besar Nahdlatul Ulama	xi
Surat Keputusan	xv
Daftar Isi	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	**1**
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Pedoman Kaderisasi	4
C. Sejarah Perkembangan Pedoman Kaderisasi	10
D. Sistematika	16
BAB II : MANDAT, SEJARAH, JATIDIRI DAN TANTANGAN IPNU	**19**
A. Mandat NU kepada IPNU	19
B. Sejarah Singkat IPNU	20
C. Jati Diri IPNU	30
D. Tantangan Lokal, Nasional, dan Global	40
BAB III : RANCANG BANGUN KADERISASI IPNU	**47**
A. Visi Kaderisasi IPNU	47
B. Falsafah dan Paradigma Kaderisasi	52
C. Bentuk Kaderisasi IPNU	64
D. Tahapan Kaderisasi	76
BAB IV : STRATEGI REKRUTMEN KADER	**87**
A. Urgensi Rekrutmen	87
B. Prinsip-Prinsip Rekrutmen	88
C. Metode dan Pendekatan Rekrutmen	89
D. Tahapan Rekrutmen	95

BAB V : PELATIHAN KADER **107**

A. Panduan Pelatihan Kader Berjenjang 107

1. MAKESTA 107
2. LAKMUD 140
3. LAKUT 180

B. Panduan Pelatihan Fasilitator 211

1. LATFAS I 211
2. LATFAS II 240

BAB VI : PENDAMPINGAN DAN PENGEMBANGAN KADER **277**

A. Program Lanjutan Pasca Pelatihan Formal 278

B. Pasca MAKESTA 278

C. Pasca LAKMUD 283

D. Pasca LAKUT 288

BAB VII : PENUTUP **293**

Lampiran: **295**

1. Pedoman Wawancara Pra Pelatihan 297
2. Daftar Pedoman Pertanyaan Wawancara Jenjang MAKESTA (ke-IPNU-an) 300
3. Daftar Pedoman Pertanyaan Wawancara Jenjang LAKMUD (ke-IPNU-an) 302
4. Daftar Pedoman Pertanyaan Wawancara Jenjang LAKUT (ke-IPNU-an) 304
5. Daftar Pedoman Pertanyaan Wawancara Jenjang MAKESTA (Kepribadian) 306
6. Daftar Pedoman Pertanyaan Wawancara Jenjang LAKMUD (Kepribadian) 308
7. Daftar Pedoman Pertanyaan Wawancara Jenjang LAKUT (Kepribadian) 310
8. Contoh Sertifikat 312

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sejak kelahirannya pada 24 Februari 1954, Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) ditakdirkan hadir sebagai organisasi pelajar. Namun, sebagai bagian dari masyarakat dalam suatu negara, ia tidak lepas dari perubahan dan penyesuaian terhadap perubahan dan situasi politik. Menghadapi situsi politik yang tak menguntungkan, pada tahun 1988 IPNU mengubah kepanjangannya menjadi "Ikatan Putra Nahdlatul Ulama". Perubahan nama tersebut bukan tak punya konsekuensi atau sekadar perubahan nama, akan tetapi bermakna perubahan segmentasi dan pergeseran orientasi organisasi. Selama itu, basis garapan IPNU teramat samar dan tidak fokus. Pelajar, santri, mahasiswa, remaja dan pemuda semuanya menjadi segmen garapannya. Hal ini tentu juga berimplikasi tak ringan bagi mandat kaderisasi yang diemban organisasi ini.

Kongres XIV IPNU di Surabaya pada 2003 lalu, merupakan gerbang baru bagi perjalanan IPNU. Sebuah keputusan penting

diambil, mengembalikan IPNU pada *khittah* organisasi ini, yaitu organisasi pelajar. Kongres telah mengembalikan kepanjangan IPNU menjadi "Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. Tentu itu bukan semata-mata perubahan nama, melainkan di dalamnya terkandung makna penegasan segmen dan orientasi organisasi. Keputusan itu sesungguhnya merupakan penegasan pencarian identitas setelah selama lebih kurang 14 tahun, IPNU mengalami disorientasi segmentasi.

Paling tidak ada dua argumentasi yang melatarbelakangi pengembalian nama tersebut. Pertama, latar belakang historis, dimana perubahan "P" menjadi putra pada tahun 1988 bukanlah langkah strategis, melainkan hanya sekadar sebagai langkah taktik untuk menghindari bolduser kekuasaan kala itu. Jadi, keputusan ini tidak berlatar belakang kebutuhan, melainkan hanya untuk menyiasati situasi politik yang memaksa. Kedua, latar belakang futuristik, sebagai organ internal dalam sistem besar agenda jamiyyah Nahdlatul Ulama, IPNU merupakan organ yang mendapat mandat untuk melakukan kaderisasi di tingkat pelajar. Dalam hal ini, pelajar disadari sebagai komponen penting bangsa yang harus mendapat pembinaan dan pemberdayaan yang optimal. Tidak adanya konsentrasi pada segmen ini –seperti yang terjadi pada waktu-waktu lalu- membuat pelajar NU tidak memiliki wadah. Implikasinya, banyak pelajar NU yang "membusuk," tidak menjadi kader NU. Di sinilah IPNU berperan sebagai wadah yang tidak saja menghimpun, melainkan menjadi "rumah" bagi pengembangan kader pelajar NU.

Pemilihan pelajar sebagai segmen garapan bukan tanpa alasan. Hampir dipastikan, semua orang sepakat bahwa pelajar adalah tumpuan masa depan sebuah bangsa. Mereka merupakan komponen penting dalam setiap perubahan. Hal ini terekam rapi dalam sejarah Indonesia. Revolusi Indonesia, misalnya, dipelopori pertama kali oleh pelajar; sampai reformasi, bergulir tidak lepas dari gerakan kaum

terpelajar. Karena itulah, meminjam istilahnya Fukuyama, pelajar merupakan sosial capital (modal sosial) dalam sebuah masyarakat dan menempati kelas sosial menengah dalam struktur masyarakat. Dengan bekal keilmuan dan kemampuan akademiknya, pelajar menjadi aset masyarakat untuk menyiapkan generasi masa depan.

Pelajar diyakini merupakan elemen yang paling siap dan tepat untuk menjadi pemimpin di masa depan. Oleh karena itu, tolok ukur keberhasilan pelajar, mestinya tidak hanya diukur dari seberapa banyak prestasi yang diraihnya saat ini, melainkan pada 20 hingga 30 tahun mendatang. Karenanya, pekerjaan menyiapkan pelajar agar sadar dan siap menerima mandat tersebut merupakan pekerjaan yang sangat mulia dan harus dilakukan oleh segenap elemen masyarakat secara sistematis dan efektif.

Dalam kerangka inilah, IPNU mengambil peran. Sebagaimana yang kita pahami bersama bahwa IPNU merupakan organisasi dengan dua dimensi, yaitu sebagai organisasi kader NU di satu sisi, dan sebagai organ gerakan pelajar di sisi lain. Dalam dimensi yang pertama, IPNU mengemban mandat untuk melakukan kaderisasi NU pada segmen pelajar dan santri. Sedangkan pada dimensi kedua, IPNU mengemban mandat untuk menggerakkan pelajar agar sadar dan kritis terhadap berbagai persoalan yang dihadapi serta melakukan berbagai upaya mengadvokasi pelajar dalam berbagai dimensinya. Tentu keduanya tidak bisa dipisahkan dan saling terkait satu sama lain.

Dalam kerangka ini, agenda kaderisasi menjadi “titik tempur” utama. IPNU dituntut untuk dapat melahirkan kader-kader yang tidak hanya tangguh secara intelektual dan memiliki keunggulan akhlaq serta terampil berorganisasi, namun juga siap tempur di medan peradaban yang makin kompleks. Dengan kata lain, kaderisasi IPNU adalah upaya untuk mencetak calon-calon pemimpin masa depan yang memiliki kapasitas kepemimpinan yang tinggi dan memiliki keberpihakan dan militansi, berkarakter serta kritis terhadap

berbagai persoalan dan perkembangan sosial yang dihadapi. Dengan pemahaman ini, kaderisasi sesungguhnya merupakan bagian penting dari proses regenerasi bangsa. Kerja kaderisasi harus terus dilakukan agar kekhawatiran Max Skiller "Sebuah abad besar telah lahir, tapi ia menemukan generasi yang kerdil" tidak terjadi.

B. Tujuan Pedoman Kaderisasi

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) adalah organisasi kader yang lahir atas tuntutan sejarah. Ia merupakan bagian integral dari potensi generasi muda Indonesia yang menitikberatkan bidang garapannya pada pembinaan dan pengembangan pelajar dan santri. Dua segmen tersebut merupakan pilar utama keberadaan IPNU yang harus terus dikembangkan secara dinamis, sesuai dengan tuntutan perkembangan dan kebutuhan masyarakat.

Dengan perubahan menjadi "Pelajar", maka perubahan dalam berbagai aspek tidak dapat dielakkan. Bidang garapan IPNU tidak lagi hanya terbatas pada kalangan pelajar dan santri semata, melainkan remaja NU pada umumnya. Sejak saat itulah, IPNU dihadapkan dengan target group yang sangat beragam dengan latar belakang yang beragam pula. Keragaman segmen ini bukan tanpa konsekuensi. Problem berat yang dihadapi IPNU kala itu adalah sulitnya menentukan pendekatan terhadap segmen kader yang beragam dan tidak optimal dalam menggarap kader terdidik yang dianggap sebagai tulang punggung gerakan untuk mempersiapkan generasi masa depan.

Kebutuhan NU akan kader-kader yang berkualitas sudah saatnya harus dijawab. Sebagai "kawah candradimuka"-nya NU, IPNU diharapkan dapat mencetak kader-kader yang militan, berdedikasi dan memiliki intelektualitas yang tinggi. Untuk menciptakan kader NU yang berkualitas dan siap melanjutkan estafet generasi

sesudahnya, maka aspek SDM harus menjadi prioritas utama dalam proses kaderisasi.

Kesadaran itulah yang muncul pada Kongres IPNU XIV di Sukolilo Surabaya. Kongres yang berlangsung pada tanggal 18-24 Juni 2003 lalu, telah menorehkan sejarah baru bagi perjalanan badan otonom NU itu. Pada Kongres itulah -meski melalui perdebatan yang sangat panjang- tercapai kesepakatan untuk mengembalikan IPNU pada Khithah, yaitu kembali ke pelajar. IPNU yang semula berkepanjangan Ikatan Putra Nahdlatul Ulama, berubah lagi menjadi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama.

Keputusan untuk mengembalikan IPNU ke "kandang"nya ini dianggap menjadi pilihan yang terbaik di tengah perubahan dan kompleksitas tantangan yang dihadapi Nahdlatul Ulama. Sebab pelajar adalah segmen penting yang harus dibina dan diapresiasi, karena komponen inilah yang sejatinya menjadi aset masa depan. Pelajar NU sebagai kekuatan masa depan sebelumnya tidak mendapatkan perhatian yang optimal oleh Nahdlatul Ulama. Oleh karena itu, saat ini IPNU dibutuhkan sebagai organisasi yang secara intensif menjadi wadah pemberdayaan bagi pelajar NU.

Dengan keputusan penting ini, berarti IPNU bertekad mengembalikan basis massanya pada sekolah dan pesantren. Jika semula IPNU memiliki wilayah garapan yang samar karena istilah "putra" tidak memiliki identifikasi yang jelas, maka pada saat mendatang segmen garapan IPNU diperjelas pada segmen santri dan pelajar. Untuk mencapai itu tentu dengan melewati masa transisi yang panjang karena kenyataannya sampai hari ini kader IPNU non-terdidik masih sangat banyak.

Namun demikian, sesungguhnya yang lebih penting saat ini adalah memaknai "kembali ke pelajar" dengan pemaknaan yang luas, yakni sebagai komitmen untuk membentuk dirinya sebagai learning

society. Artinya, “kembali ke pelajar” harus diterjemahkan sebagai sikap untuk membenamkan diri pada tradisi dan budaya keilmuan dalam setiap gerak dan aktivitasnya. Terminologi pelajar dalam konteks ini juga harus dimaknai secara luas sebagai orang yang sedang belajar. Segala gerakan dan programnya harus diorientasikan pada pengembangan intelektualitas, peningkatan potensi dan profesionalisme kader.

Jika membaca Citra Diri IPNU kita dapat mengetahui bahwa orientasi IPNU berpijak pada kesemestaan organisasi dan anggotanya untuk senantiasa menempatkan pergerakan pada zona keterperlajaran dengan kaidah “Belajar, Berjuang, dan Bertaqwa” yang memiliki corak dasar wawasan kebangsaan, keislaman, keilmuan, kekaderan dan keterpelajaran.

Lima wawasan IPNU yang merupakan komitmen organisasi itu tidak perlu dijelaskan satu per satu pada tulisan ini. Yang barangkali penting diperbincangkan lebih lanjut adalah wawasan keterpelajaran yang pada gilirannya melahirkan program-program riil pemberdayaan pelajar.

Wawasan keterpelajaran berarti wawasan yang menempatkan organisasi dan anggota pada pemantapan diri sebagai centre of excellence pemberdayaan sumber daya terdidik yang berilmu, berkeahlian, dan visioner, yang diikuti misi sucinya, sekaligus strategi dan operasionalisasi yang berpihak pada kebenaran, kejujuran, serta amar ma’ruf nahi munkar. Wawasan ini meniscayakan karakteristik organisasi dan anggotanya untuk senantiasa memiliki hasrat ingin tahu; belajar terus menerus dan mencintai masyarakat belajar; mempertajam analisis, daya sintesis pemikiran, agar dapat membaca realitas dan dinamika kehidupan yang sesungguhnya; terbuka menerima perubahan, pandangan dan cara-cara baru, pendapat baru, serta perbedaan pendapat; menjunjung tinggi nilai, norma, kaidah dan tradisi serta sejarah keilmuan dan orientasi ke masa depan.

Terumuskannya komitmen-komitmen itu merupakan tekad besar IPNU pada proses pemberdayaan kader-kader terpelajar (siswa dan santri). Implementasi dari komitmen tersebut diwujudkan dalam berbagai bentuk program riil sebagai upaya pemberdayaan pelajar NU. Di masa depan pelajar (siswa dan pelajar) -sebagai basis IPNU, menjadi kunci sukses bagi masa depan masyarakat dan bangsa dengan segala kemajuan yang dicapai. Dengan tetap teguh memegang ideologi ahlussunah wal jam'aah sebagai roh gerakan, kader-kader NU harus siap menjawab setiap tantangan dan tuntutan zaman.

Dalam konteks ini IPNU harus menjadi wadah bagi proses character building, aktualisasi nilai dan ilmu serta wahana pembinaan dan pengembangan potensi kader terdidik yang sementara ini hanya terbatas di lingkup sekolah atau pesantren saja. Dengan demikian pelajar akan lebih leluasa dalam mengaktualisasikan dirinya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas diri dan potensi yang dimilikinya.

Akhirnya harus disadari bahwa sudah saatnya generasi muda Nahdlatul Ulama bangkit dari keterpurukan akibat sistem dan kondisi yang tidak menguntungkan selama ini. Dalam hal ini pelajar (siswa dan santri) sudah saatnya menyadari posisi dan tugas serta tangung jawabnya sebagai kader bangsa. Melalui IPNU kader terdidik baik dari pesantren maupun sekolah semestinya mempersiapkan diri untuk menjawab tuntutan sejarah.

Kesadaran untuk terus menerus menyiapkan pelajar menjadi pemimpin masa depan merupakan tantangan besar bagi IPNU. Pemimpin ideal yang didamba oleh IPNU adalah pemimpin yang tidak saja memiliki kualitas intelektual yang tinggi dan kapasitas kepemimpinan yang memadai. Namun lebih dari itu, pemimpin yang diidealkan oleh founders IPNU adalah pemimpin yang juga memiliki karakter, dedikasi dan militansi yang tinggi. Di sinilah kaderisasi IPNU menemukan tantangan terbesarnya.

Sayang, realitasnya IPNU belum bisa mencetak kader militan-ideologis sebagaimana dicitakan. Hal ini antara lain diindikasikan dengan adanya ”pembusukan” kader, banyaknya kader yang meloncat, karakter, moralitas dan konsistensi yang kian menurun, serta minimnya kader yang siap tempur dalam medan perjuangan NU. Loyalitas kader NU pada nilai, kepentingan dan kelembagaan NU serasa jauh dari harapan. Diakui atau tidak, kita masih kalah dengan organisasi-organisasi lain yang meskipun masih baru tapi bisa melakukan kaderisasi dengan cepat dan efektif.

Pembentukan kader militan-ideologis memang masih menjadi persoalan di lingkungan NU, terkhusus IPNU. Kerja-kerja kaderisasi yang telah dan sedang dilakukan belum dapat membentuk kader-kader militan dan berkualitas sebagaimana yang diharapkan. IPNU dengan basis sosial yang begitu kaya, belum bisa mengoptimalkan modal itu sebagai modal gerakan sosial yang tangguh. Tentu ada something wrong. Disinilah urgensi untuk merumuskan sistem kaderisasi yang lebih kompleks dan terencana dengan baik.

Dari hasil refleksi yang dilakukan selama ini, persoalan kaderisasi IPNU jika ditelisik paling tidak berada pada tiga level, yaitu: level ontologi, level epistemologi dan level aksiologi kaderisasi. Ketiga persoalan ini tidak terpisah satu sama lain, sehingga membentuk persoalan yang kompleks. Ontologi kaderisasi, berada pada basis ideologis IPNU, yaitu visi besar yang terkandung dalam ahlussunnah wa al-jama’ah. Namun sayang, belum ada upaya akademis untuk mem-breakdown basis ideologis ini (jika ahlussunnah wal jamaah telah kita sepakati sebagai ideologi gerakan kita) menjadi bangunan ontologi yang kokoh. Di sinilah sistem kaderisasi IPNU terasa kehilangan pijakannya. Hal ini berimplikasi pada keroposnya sistem kaderisasi.

Pada level epistemologis, konsep-konsep kaderisasi yang sudah ada sementara ini dipandang masih jauh dari memadai untuk

mencapai cita-cita itu. Sistem dan kurikulum pelatihan kader yang ada, meskipun disusun dengan sangat melelahkan dan melibatkan "pendekar" dari berbagai disiplin, tetap saja dipandang belum memadai di tengah makin kompleksnya tantangan organisasi, perubahan sosial yang melesat, dan kian beragamnya kebutuhan dan tuntutan lokal maupun nasional. Sistem, kurikulum dan metodologi yang telah ada masih belum bisa menjawab tuntutan perubahan yang sangat cepat dan ancaman berbagai kepentingan dan ideologi lain yang kini tengah berkembang. Secara metodologis, pelatihan kader yang dikonsepsikan sebelumnya juga dipandang belum sesuai dengan ruang batin dan selera pelajar.

Sedangkan pada level aksiologi, kerja kaderisasi kita terhambat dalam praktek di lapangan. Banyak hal yang mempengaruhi pada level ini, antara lain: tidak adanya strategi nasional dan strategi lokal yang memungkinkan konsep kaderisasi terimplementasi dengan konsisten; lemahnya kelembagaan kaderisasi; dan minimnya kapasitas sumberdaya pelaksana dan fasilitator kaderisasi. Penyelenggaraan kaderisasi memang cukup dinamis di beberapa daerah, namun kita harus akui bahwa di sebagian besar daerah proses kaderisasi masih sangat lambat bahkan mandeg. Dari pembacaan yang dilakukan, terjadi kesenjangan yang sangat lebar antar-satu daerah dengan daerah lain.

Dengan refleksi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa problem yang menyelimuti kerja kaderisasi IPNU sangatlah kompleks. Berdasarkan kesadaran atas kompleksitas masalah yang menghadang di depan mata itulah, maka penyelesaiannya harus dilakuan secara menyeluruh pada semua level di atas. Oleh karena itu, Pimpinan Pusat IPNU berupaya untuk melakukan revitalisasi kaderisasi. Dalam kerangka tersebut, salah satu bagian dari agenda revitalisasi kaderisasi adalah perbaikan dan revisi buku pedoman kaderisasi sebagai bagian tak terpisahkan dari Sistem Kaderisasi

IPNU. Buku ini disusun berdasarkan kebutuhan untuk membangun sistem kaderisasi yang lebih relevan dengan kebutuhan dan perubahan sosial dan untuk menjamin pelaksanaan kerja kaderisasi IPNU di seluruh Indonesia yang lebih efektif.

B. Sejarah Perkembangan Pedoman Kaderisasi

Sebagaimana diketahui, dari masa ke masa pedoman kaderisasi IPNU selalu mengalami perubahan. Perubahan tersebut dilakukan sebagai upaya untuk menyesuaikan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, serta memastikan proses kaderisasi yang dilakukan relevan dengan perkembangan dan perubahan sosial yang kian dinamis. Hal ini sejalan dengan konsep pendidikan yang harus di dinamisasi sebagai respon dinamika perubahan sosial yang terus berlangsung.

Secara historis, embrio pedoman kaderisasi IPNU berasal dari Pedoman Pembinaan Kader yang diputuskan melalui Konferensi Besar (KONBES) IPNU-IPPNU di Banjarmasin pada tahun 1979. Konsep pengkaderan yang diputuskan oleh KONBES Banjarmasin tampak sangat sederhana, yaitu hanya memuat tentang persyaratan mengikuti training dan silabi materi. Jenjang pelatihan IPNU kala itu adalah *Mentral Training* (Mentra), *Basic Training* (Batra), *Intermediate Training* (Intra), dan *Advance Training* (Adtra) serta *Coaching Instructur* yang merupakan pelatihan khusus bagi pelatih.

Pedoman Pembinaan Kader itu selanjutnya pernah dikembangkan oleh rekan Drs. Afthon Ilman Huda, pada saat ia menjabat sebagai Ketua PC IPNU Jember. Ia menerbitkan buku Petunjuk Pelaksanaan Pengkaderan IPNU-IPPNU Cabang Jember. Buku tersebut berisi juklak pembinaan kader untuk jenjang Mantra, Latihan Kepemimpinan, *Coaching Instruction*, Pelatihan Profesi, serta Masa Kesetiaan Anggota.

Selanjutnya, dalam Lokakarya Kaderisasi dan Manajemen yang dilaksanakan oleh PP IPNU dan PP IPPNU di Jakarta pada tahun 1989, muncul dua konsep pembinaan kader yang sama-sama berupaya memperbaiki konsep pembinaan kader hasil KONBES Banjarmasin. Kedua konsep tersebut adalah Konsep Pembinaan Kader yang disusun oleh PP IPNU dan IPPNU, dan konsep Petunjuk Pelaksanaan Pengkaderan IPNU-IPPNU ala Jember yang dibawa oleh utusan Jawa Timur. Dua konsep tersebut selanjutnya berhasil dikompromikan. Melalui perumusan dan penyempurnaan yang panjang, akhirnya dihasilkan buku Pedoman Pelatihan IPNU-IPPNU.

Dalam buku tersebut, jenjang pelatihan IPNU-IPPNU terdiri dari Masa Kesetiaan Anggota (MAKESTA), Latihan Kader Muda (LAKMUD), Latihan Kader Madya (LAKMAD), Pelatihan Pelatih, Pelatihan Minat dan Bakat dan Latihan Kader Utama (LAKUT). Konsep buku Pedoman Pelatihan ini selanjutnya dibahas dan disahkan pada forum Konferensi Besar (Konbes) Lampung pada Tahun 1989.

Dalam perjalanan selanjutnya, buku Pedoman Pelatihan hasil Konbes Lampung tersebut dikaji ulang melalui Lokakarya Pengkaderan tahun 1998 di Surabaya, dan dibahas secara intensif di Jakarta. Ada beberapa revisi redaksional terhadap buku tersebut yang kemudian disajikan oleh PP IPNU-IPPNU sebagai materi Konferensi Besar di Jakarta pada 19-21 September 1998. Konbes menetapkan hasil revisi tersebut sebagai Pedoman Pengkaderan IPNU-IPPNU.

Setelah IPNU dan IPPNU memutuskan untuk "kembali ke pelajar" pada Kongres XIV di Sukolilo Surabaya pada tahun 2003, maka buku Pedoman Pengkaderan tersebut harus mutlak disesuaikan dan direvisi. Oleh karena itu, Bidang Kaderisasi PP IPNU bersama PP IPPNU membentuk tim review dan perumus untuk merekonstruksi buku Pedoman Pengkaderan. Tim IPNU terdiri dari Rekan Saman Hudi, Rekan Arifin Nur Budiono, dan Rekan Muhammad Mustafid. Setelah

melalui berbagai diskusi, dilaksanakan Workshop Pengkaderan IPNU di Pondok Pesantren Al-Masturiyah, Sukabumi Jawa Barat pada 19-21 Mei 2004. Hasil workshop tersebut selanjutnya disahkan melalui Rapat Kerja Nasional (Rakernas) I IPNU pada 15-18 Juni 2004 di Pekanbaru Riau.

Pedoman Pengkaderan hasil Rakernas Riau itu telah berlaku sejak tahun 2004 hingga 2010. Selama masa itu belum dilakukan perubahan. Baru, setelah muncul beberapa kritik dan saran untuk dilakukan perbaikan, maka pada tahun 2008 PP IPNU memutuskan untuk merevisi Pedoman Pengkaderan tersebut.

Untuk melakukan hal itu, Bidang Kaderisasi bersama Tim Fasilitator Kaderisasi Nasional melakukan refleksi dan pengkajian. Dalam hal ini PP IPNU mengadakan refleksi secara internal, melakukan kajian dengan PP Lakpesdam NU dan beberapa pakar serta praktisi pengembangan masyarakat. Selanjutnya, dilakukan Workshop Revisi Pedoman Pengkaderan yang kemudian disepakati di forum tersebut berganti nama menjadi ”Modul Kaderisasi” yang dilakukan bersamaan dengan kegiatan *Capacity Building* Tim Fasilitator Kaderisasi Nasional pada tanggal 26-30 Nopember 2008 di Wisma Khodimul Ummah Cibodas Bogor. Workshop yang diselengarakan bersama PP IPPNU itu melibatkan PP Lakpesdam NU sebagai fasilitator. Selanjutnya, sebelum dirumuskan, substansi hasil workshop Cibodas tersebut pernah diujicobakan dalam berbagai pelatihan kader. Hasil ujicoba itu selanjutnya digunakan untuk menyempurnakan dan memperkaya revisi buku kaderisasi. Namun, karena terbentur persiapan Kongres XIV, hasil kongres tersebut tidak langsung diterbitkan.

Dalam perjalannya, mengingat kebutuhan akan Modul Kaderisasi baru semakin menguat dan munculnya kesadaran untuk melakukan revitalisasi kerja kaderisasi, maka pada tahun 2010 Bidang Kaderisasi PP IPNU membentuk ulang tim Perumus Modul untuk membantu

mempercepat penyelesaian perumusan Modul Kaderisasi. Dalam rangka itu, tim melakukan berbagai pertemuan mulai dari studi pendahuluan, technical meeting buku Modul Kaderisasi, dan finalisasi buku Modul Kaderisasi. Workshop finalisasi buku Modul Kaderisasi berlangsung di Wisma Lembaga Bina Santri Mandiri (LBSM) Parung Bogor pada 16-18 Juli 2010.

Selain bersumber pada Pedoman Pengkaderan 2004, revisi modul ini didukung dengan hasil refleksi dan workshop Cibodas, hasil kajian perbandingan dengan sistem kaderisasi organisasi lain, masukan dan kritik dari hasil uji coba, dan inovasi baru model-model pendidikan kader dan pengembangan masyarakat. Selanjutnya Rapat Kerja Nasional (Rakernas) IPNU di Pontianak Kalimantan Barat pada tanggal 29 Juli sampai 1 Agustus 2010 yang membahas tentang sistem kaderisasi IPNU mengalami deadlock karena tidak menemukan kata sepakat mengenai perubahan nomenklatur kaderisasi formal IPNU. Forum Rakernas menyepakati persoalan kaderisasi dibahas kembali pada forum Rakoornas Kaderisasi yang kemudian dilaksanakan di Puncak Bogor. Berdasarkan hasil hasil Rakornas tersebut, PP IPNU kemudian mengembangkan buku kaderisasi sesuai dengan harapan forum dan selanjutnya pada Forum Rakernas IPNU di LPMP Jakarta tanggal 24 – 27 Februari 2014 diputuskan untuk memberikan amanat kepada PP IPNU untuk segera menerbitkan Buku Modul Kaderisasi yang telah disusun oleh periode sebelumnya setelah terlebih dahulu dilakukan penyempurnaan isi dan redaksi. Maka atas dasar itu pula Kepengurusan PP IPNU masa Khidmat 2012-2015 melaksanakan Rapat Koordinasi (Rakor) Kaderisasi Terbatas dan Focus Grup Discussion (FGD) pada tanggal 8-9 Desember 2014 di Wisma Haji Jakarta untuk melakukan revisi kembali menyesuaikan masukan hasil Rekomendasi Bidang Kaderisasi pada Rakernas IPNU 2014 dan pada forum itu disepakati perubahan penamaan buku dari sebelumnya "Buku Modul Kaderisasi" menjadi "Buku Pedoman Kaderisasi".

Secara garis besar ada beberapa isu besar dan perubahan dalam penyusunan buku Pedoman Kaderisasi baru ini. Pertama, melalui refleksi mendalam, terdapat kesadaran bahwa persoalan kaderisasi IPNU—jika ditelisik –paling tidak berada pada tiga level, yaitu: level ontologi, epistemologi dan aksiologi kaderisasi. Ketiga persoalan ini tidak terpisah satu sama lain, sehingga membentuk persoalan yang kompleks. Untuk memperkuat landasan ideologis kaderisasi, modul ini telah menyertakan basis ontologis ini, yaitu mengejawantahkan ideologi *ahlussunnah wa al-jama'ah* sebagai basis ontologis kerja kaderisasi. Pada level epistemologis, modul baru ini berusaha memperkuat sistem dan mempertegas orientasi perjenjang dan menyempurnakan kurikulum pendidikan kader.

Buku Pedoman Kaderisasi baru ini juga mempertegas definisi kaderisasi sebagai proses menyeluruh yang dimulai dari rekrutmen calon anggota, pendidikan dan pengembangan kader, hingga distribusi. Perlu dicatat, bahwa selama ini terjadi reduksi makna kaderisasi yang hanya diartikan sebagai pelatihan yang merupakan proses transfer pengetahuan dan ketrampilan yang diarahkan untuk mencetak para ahli, profesional semata. Padahal, yang diharapkan dari proses kaderisasi adalah lahirnya militansi, loyalitas dan dedikasi sehingga proses yang dilaksanakan akan melahirkan pengembangan potensi, penguatan nilai, idelogisasi dan pembentukan karakter kader.

Hasil lain yang tak kalah besar dalam perbaikan pedoman kaderisasi ini adalah penegasan orientasi pelatihan kader pada setiap jenjang. Mengingat selama ini, pelatihan kader pada setiap jenjang tidak memiliki fokus yang jelas, materi yang dipelajari sangat beragam, atau bisa dikatakan seperti gado-gado. Akibatnya, terjadi tumpang tindih antar-jenjang, gagalnya capaian pelatihan setiap jenjang, dan pada akhirnya tidak mampu menciptakan out put yang diharapkan. Oleh karena itu, buku Pedoman Kaderisasi

baru ini melakukan reorientasi pendidikan kader pada setiap jenjang. MAKESTA diorientasikan untuk melakukan ideologisasi anggota, LAKMUD diorientasikan pada pengembangan kemampuan pengelolaan organisasi, LAKUT diorientasikan pada penguatan kapasitas gerakan dan kepemimpinan. Orientasi tersebut diejawantahkan dengan perumusan dan penataan ulang struktur materi dan kurikulum pendidikan kader.

Untuk menginovasi forum pengkaderan agar lebih menarik, tidak menjenuhkan dan dapat membuat suasana belajar lebih segar, buku Pedoman Kaderisasi baru ini mengadopsi metode-metode baru serta memperkaya permainan sebagai salah satu instrumen metodologis dalam penyampaian materi dan pengelolaan forum pendidikan. Dalam lampiran modul ini dilengkapi dengan berbagai macam permainan sebagai salah satu rujukan praktek penerapan permainan dalam pendidikan.

Di samping itu, pengkajian dan evaluasi Pedoman Kaderisasi juga merefleksikan bahwa kelemahan proses kaderisasi kita terletak pada ketiadaan konsep dan desain rekrutmen kader. Padahal rekrutmen merupakan aspek penting dalam kaderisasi untuk memperoleh calon kader yang berkualitas. Oleh karena itu, buku Pedoman Kaderisasi ini secara khusus juga memuat bab tentang strategi rekrutmen anggota. Hal ini menjadi penting sebagai panduan atau pilihan alternatif bagi penyelenggara kaderisasi untuk melakukan rekrutmen secara lebih sistematis dan terdesain.

Terakhir, dari refleksi yang dilakukan, salah satu kelemahan kaderisasi kita adalah bahwa banyak anggota atau kader yang "busuk" di tengah jalan. Setelah dilakukan pendidikan kader formal, alumni pendidikan tersebut lebih banyak yang hilang ketimbang yang masih aktif dalam organisasi, Hal ini terjadi karena tidak adanya strategi pengembangan kader yang lebih sistematis. Buku Pedoman Kaderisasi hasil Rakernas IPNU di Pekanbaru memang telah menyertakan

konsep perawatan kader, namun di samping masih terlalu sederhana, konsep itu tampaknya masih sulit dioperasionalisasikan. Oleh karena itu, buku Pedoman Kaderisasi baru ini secara khusus menempatkan Strategi Pengembangan Kader dalam satu bab tersendiri.

Di samping itu, buku Pedoman Kaderisasi ini juga akan dilengkapi dengan hand-out materi pendidikan kader. Selama ini, tidak fokusnya materi yang dipelajari dalam setiap jenjang disebabkan karena ketiadaan bahan materi yang menjadi pegangan. Untuk itu, sebagai upaya untuk menjamin agar setiap materi bisa fokus dan sesuai dengan pokok bahasan dalam modul, maka pada modul ini dilengkapi dengan hand-out untuk setiap materi. Hand-out merupakan bagian tak terpisahkan dari modul ini. Hal ini dilakukan untuk mempermudah para fasilitator dan penyelenggara pendidikan kader dalam menggunakan modul ini sebagai referensi nasional penyelenggaraan dan fasilitasi pendidikan kader.

C. Sitematika

Pedoman Kaderisasi kali ini sangat kompleks dan terperinci. Hal ini diharapkan agar mampu dijadikan sumber rujukan utama dalam proses penyelenggaraan kaderisasi. Selain kelengkapan data, juga ditunjang dengan model tata letak dan gambar ilustrasi yang lebih menarik. Dengan demikian, maka pedoman kaderisasi tidak terkesan ribet dan menyusahkan. Pedoman Kaderisasi ini terdiri dari tujuh bab. Bab pertama menjelaskan tentang pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, tujuan pedoman, sejarah perkembangan pedoman, dan sistematika.

Pada bab dua, diuraikan mengenai Mandat NU kepada IPNU, Sejarah singkat IPNU, Jatidiri IPNU, serta tantangan yang dihadapi IPNU baik lokal, nasional, maupun global. Bab tiga menjelaskan rancang bangun kaderisasi IPNU, meliputi; visi kaderisasi IPNU,

falsafah dan paradigma kaderisasi, bentuk kaderisasi IPNU, tahapan kaderisasi, dan penyelenggara kaderisasi.

Selanjutnya, pada bab empat diuraikan mengenai strategi rekrutmen kader, meliputi: urgensi rekrutmen, prinsip-prinsip rekrutmen, metode dan pendekatan rekrutmen, serta beberapa contoh model rekrutmen. Berikutnya, pada bab lima, dideskripsikan mengenai pelatihan kader. Pada bab ini terdiri penyelenggaraan pelatihan kader, dan panduan pelatihan kader.

Pada bagian akhir Pedoman Kaderisasi tepatnya bab enam dijelaskan mengenai pendampingan dan pengembangan kader yang disertai beberapa contoh program pendampingan dan pengembangan. Berikutnya bab terakhir atau bab ke tujuh adalah bab penutup.

BAB II
Mandat, Sejarah, Jatidiri, dan Tantangan IPNU

A. Mandat NU kepada IPNU

Sebagai bagian dari potensi bangsa, Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) telah memainkan peran yang tidak sedikit dalam sejarah Indonesia. Sejak lahir pada 24 Februari 1954, IPNU telah mengambil bagian dalam pengembangan masyarakat dan kaum muda, khususnya dalam menyiapkan generasi pemimpin bangsa di masa depan. Membaca sejarah yang terdokumentasi dengan baik, IPNU telah berhasil melahirkan kader-kader NU yang berkualitas, berkarakter, memiliki kapasitas intelektual yang baik, serta memiliki kepekaan, daya kritis dan dedikasi yang tinggi dalam kancah sosial dan kebangsaan.

Faktanya, IPNU adalah sebuah organisasi yang mengemban mandat sejarah tidak ringan. Selain sebagai organ gerakan pelajar, IPNU merupakan instrumen kaderisasi Nahdlatul Ulama (NU) yang bertugas melakukan kaderisasi pada segmen pelajar. Kelahirannya memang disiapkan sebagai wadah kaderisasi NU. Karena itulah, agenda kaderisasi menjadi "titik tempur" utama. Dengan mandat itu,

IPNU di tuntut dapat melahirkan kader-kader pemimpin masa depan yang tidak hanya tangguh secara intelektual dan memiliki keunggulan akhlaq serta terampil berorganisasi, akan tetapi juga melahirkan kader yang siap tempur di medan peradaban yang semakin kompleks.

Untuk Menunaikan mandat dalam melahirkan kader-kader militan tersebut bukanlah pekerjaan mudah. Diperlukan "*political will*" yang kuat, komitmen tinggi, dukungan besar semua pihak, dan "aturan main" yang memadai, serta rencana aksi strategis yang relevan dan *implementable* untuk diterapkan secara nasional. Dalam kerangka inilah, guna menjamin pelaksanaan kerja kaderisasi yang efektif dan berkualitas dibutuhkan sistem kaderisasi dan strategi pelaksanaan program kaderisasi yang ideal, aplikabel dan relevan dengan perkembangan dan kebutuhan kader serta tantangan organisasi yang kian berat. Sistem kaderisasi dan rencana strategis itulah yang akan menjadi "aturan main", referensi, dan pedoman bagi pelaksanaan kerja kaderisasi secara menyeluruh.

B. Sejarah Singkat IPNU

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) adalah organisasi kader yang lahir atas tuntutan sejarah. Ia merupakan bagian integral dari potensi generasi muda Indonesia yang menitikberatkan bidang garapannya pada pembinaan dan pengembangan pelajar dan santri. Dua segmen tersebut merupakan pilar utama keberadaan IPNU yang harus terus dikembangkan secara dinamis, sesuai dengan tuntutan perkembangan dan kebutuhan masyarakat.

Keputusan Kongres Surabaya yang mengembalikan IPNU ke "habitat"nya adalah kesadaran akan sejarah yang penting. Hal ini karena IPNU lahir atas tuntutan kebutuhan untuk menghimpun pelajar NU. Kebutuhan akan wadah bagi pelajar NU tersebut sebenarnya sudah sejak lama dirasakan mendesak. Hal ini sangat disadari oleh para pelajar pada saat itu, sehingga secara lokalistik banyak berdiri

perkumpulan pelajar yang berafiliasi dengan Nahdlatul Ulama. Di antara organisasi pelajar itu adalah Tsamratul Mustafidin yang terbentuk pada tanggal 11 Oktober 1936 di Surabaya, Persatuan Anak-anak Nahdlatul Oelama (PERSANO), Persatuan Anak Moerid Nahdlatul Oelama (PAMNO) tahun 1941; Ikatan Moerid Nahdlatul Oelama (IMNO) pada tahun 1945, Ijtimaut Tholabah Nahdlatul Oelama (ITNO) pada tahun 1946, dan Subbanul Muslimin yang berdiri di Madura, serta masih banyak lagi yang lain.

Karena cakupan yang sangat lokalistik tersebut, maka akan sangat sulit dicapai penggalangan pelajar NU secara nasional. Sebab, dengan adanya perkumpulan-perkumpulan itu masih banyak terjadi kesenjangan antara mereka yang berasal dari pesantren, madrasah, dan sekolah umum, sehingga banyak mengalami kesulitan. Di samping bersifat kedaerahan, gerakan yang dilakukan oleh organisasi-organisasi tersebut tidak koordinatif. Akibatnya, tujuan gerakan yang dilakukan tidak dapat tercapai secara optimal.

Gerakan-gerakan organisasi pelajar ini baru terlihat menggeliat pada tahun 50-an dengan berdirinya beberapa organisasi pelajar lain, seperti Ikatan Siswa Muballighin Nahdlatul Oelama (IKSIMNO) pada tahun 1952 di Semarang, Persatuan Pelajar Nahdlatul Oelama (PERPENO) di Kediri, Ikatan Pelajar Islam Nahdlatul Ulama (IPINO), Ikatan Pelajar Nahdlatul Oelama (IPNO) di Surakarta dan lain sebagainya.

Ikhtiar untuk terbentuknya organisasi pelajar NU pada level nasional terus dilaksanakan. Baru pada acara Konferensi Besar Ma'arif Nahdlatul Ulama seluruh Indonesia di Semarang, IPNU resmi diproklamasikan sebagai organisasi yang mewadahi pelajar Nahdlatul Ulama. Proklamasi berdirinya Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) itu tepatnya dilaksanakan pada tanggal 24 Pebruari 1954, bertepatan dengan 20 *Jumadil Akhir* 1373. Pendirian organisasi itu dipelopori oleh para pelajar yang datang dari Yagyakarta, Semarang dan Surakarta,

seperti, M. Sofyan Cholil Mustahal, Achmad Masjhub dan A.Gani Farida M Uda. Dalam Konferensi tersebut, di samping menyepakati berdirinya organisasi, juga ditetapkan Ketua Umum Pimpinan Pusat. Terpilih sebagai Ketua Umum adalah Mohammad Tholchah Mansoer pada Muktamar (sekarang disebut Kongres) I yang diadakan di Malang pada tanggal 28 Februari-5 Maret 1955, yang diikuti tidak kurang dari 30 cabang dan beberapa utusan pesantren.

Muktamar ini menjadi pijakan penting bagi IPNU karena di dalamnya terdapat salah satu keputusan penting yaitu legalisasi organisasi. Pada perhelatan ini jugalah IPPNU lahir, tepatnya pada 2 Maret 1955 (meski awalnya bernama IPNU Putri). Beberapa bulan sebelumnya, gagasan terhadap pendirian organisasi pelajar NU putri ini sudah bergulir. Hal ini karena IPNU hanya beranggotakan pelajar putra. Oleh karena itu, beberapa remaja putri yang sedang menuntut ilmu di Sekolah Guru Agama (SGA) Surakarta, menggagas perlunya wadah bagi pelajar putri NU. Akhirnya dibentuklah tim perintisan IPNU Putri pada kongres I IPNU di Malang Jawa Timur. Selanjutnya disepakati dalam pertemuan tersebut bahwa peserta putri yang hadir di Kongres Malang dinamakan IPNU Putri.

Dalam suasana Kongres tersebut, nampaknya keberadaan IPNU Putri masih diperdebatkan secara alot. Menyikapi hal itu, maka pada hari kedua kongres peserta putri yang hanya diwakili lima daerah (Yogyakarta, Surakarta, Malang, Lumajang, dan Kediri)—terus melakukan konsultasi dengan ketua PB LP. Ma'arif NU, KH. Syukri Ghozali dan Ketua PP Muslimat NU, Mahmudah Mawardi. Akhirnya pada tanggal 2 maret 1995M/8 Rajab 1374 H IPNU Putri di deklarasikan. Pada hari itu pula ditetapkan sebagai hari kelahiran IPNU Putri dan untuk menjalankan roda organisasi, ditetapkan sebagai Ketua Umum pertama yaitu Umroh Mahfudhoh. Selanjutnya Pimpinan Pusat memberitahukan dan memohon pengesahan resolusi pendirian IPNU Putri kepada PB LP. Ma'arif NU yang kemudian

disetujui dengan merubah nama IPNU Putri menjadi IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama).

Pada era itu Indonesia dilanda distabilitas politik. Kondisi ini disebabkan pertarungan ideologi antarkekuatan partai politik dan diperparah dengan keterlibatan militer dalam panggung politik. Konflik politik dan ideologi dalam pentas nasional di atas telah merembes pada semua organ *underbow* parpol. Kondisi ini memaksa organ-organ muda pun terbelah dalam pertentangan ideologis sesuai dengan afiliasi politik masing-masing. Garis *front kiri* dan *front kanan* dalam organ kaum muda kian jelas. Perpecahan terjadi antara GMNI, HMI, GMKI, PMKRI, dan Germasos. HMI berafiliasi ke Masyumi, GMNI ke PNI, Germasos ke PSI, dan IPNU serta neven-neven NU lainnya berafiliasi ke Partai NU.

Dalam pergolakan itulah, IPNU terus meniti garis perjuangannya sambil terus melakukan konsolidasi internal. Setelah berjalan dua tahun, Muktamar II IPNU dan Muktamar I IPPNU diselenggarakan di Kota Batik Pekalongan pada 1-5 Januari 1957. Kebijakan-kebijakan strategis yang dirumuskan dalam muktamar ini antara lain konsolidasi organisasi dan pengembangan cabang-cabang ke luar Jawa dan pondok pesantren. Sejak muktamar ini, penataan organisasi dan pengembangan cabang-cabang dicanangkan.

Selanjutnya, Muktamar III dan II dilaksanakan di Cirebon pada 27 Desember 1958 - 2 Januari 1959. Krisis politik dan ekonomi menjadi salah satu bahan pembahasan. Pengembangan cabang masih menjadi prioritas. Juga diputuskan penerbitan buku Panduan Organisasi, Administrasi dan Pola Kerja Organisasi. Muncul gagasan pembentukan Departemen Perguruan Tinggi sebagai respons atas desakan pendirian IMANU. Kepengurusan hasil Muktamar Cirebon ini dalam perjalanannya memiliki dinamika dan mencatat peran sejarah tersendiri. Salah satu keputusan monumentalnya adalah IPNU telah

membidani lahirnya Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), sebuah organ khusus mahasiswa di kalangan NU.

Dua tahun setelah itu dilaksanakan Muktamar IV/III IPNU-IPPNU pada 11-14 Pebruari 1961 di Yogyakarta. Dalam Muktamar ini, dihasilkan 9 Program Kerja dan Rekomendasi, pemantapan pendirian PMII, penggantian istilah Muktamar menjadi Kongres, finalisasi lambang IPNU dll.

Kongres V/IV dilaksanakan di Purwokerto pada Juli 1963 masih dalam *setting* instabilitas politik dan ekonomi. Situasi ini menuntut peserta kongres memberikan respon dalam agenda-agenda sidang yang kemudian dijadikan sebagai rekomendasi. Dalam kongres ini diputuskan peneguhan menyebutkan NU dalam IPNU untuk selamanya. Hal ini dilakukan karena muncul gagasan kontroversial untuk menghilangkan kata “NU” dalam akronim “IPNU”.

Kongres VI/V dilaksanakan di Surabaya pada 20-24 Agustus 1966. penyelenggaraan kongres ini berada di tengah situasi politik dalam negeri yang sedang panas-panasnya. Sebagai respons atas situasi ini, IPNU mengkonsolidir “sayap militer”nya yaitu Corp Brigade Pembangunan (CBP). Respons politik diberikan oleh IPNU-IPPNU bukah hanya dengan pernyataan sikap, melainkan juga dengan aktif turun ke jalan. Melalui Kongres ini dirumuskan penguatan organ dengan sebutan gerakan penguatan ranting, perencanaan pelatihan, pembinaan kader dan sosialisasi Aswaja. Dalam kongres ini pula IPNU-IPPNU merumuskan Sistem Pendidikan NU. Di samping itu, juga diputuskan tentang pemindahan kantor pusat IPNU dari Yogyakarta ke Jakarta.

Kongres berikutnya, Kongres VII/VI diselenggarakan di Semarang pada 20-25 Agustus 1970. Kongres ini merupakan yang pertama dilaksanakan pada masa Orde Baru. Selain berbagai keputusan internal, seperti ikrar tentang IPNU sebagai satu-satunya organ santri dan pelajar NU, kongres juga memberikan respons politik

terhadap perkembangan dalam atmosfir politik berkaitan dengan konsolidasi Orde Baru yang mulai menunjukkan watak otoritarian-birokratiknya. Kongres ini juga mengkritisi militerisme dan desakan menaikkan anggaran pendidikan sampai 25% dari APBN.

Kongres VIII/VII diselenggarakan agak terlambat sebagai implikasi atas penjinakan yang dilakukan oleh Orde Baru. Secara sistematis Orba melakukan pengebirian terhadap Ormas dan meluncurkan kebijakan penyeragaman ideologi, depolitisasi dan deideologisasi. Kongres yang seharusnya dilaksanakan pada 1973 itu baru dapat terlaksana pada 26-30 Desember 1976 di Wisma Ciliwung Jakarta. Selain penyempurnaan PD/PRT dan perumusan Program kerja, pada Kongres ini juga dibangun aliansi strategis antar-pelajar.

Kongres selanjutnya adalah Kongres IX/VIII yang dilaksanakan di Cirebon pada 20-25 Juni 1981. Kongres ini menghasilkan berbagai keputusan penting menyangkut pola program organisasi, penguatan pelatihan, pengesahan Pedoman Pengkaderan dll.

Setelah sempat tersendat-sendat akhirnya IPNU-IPPNU berhasil menyelenggarakan Kongres X/IX di Pondok Pesantren Mamba'ul Maarif, Denanyar Jombang pada 29-31 Januari 1988. Kongres ini mencatat sejarah penting karena dalam perhelatan itulah, IPNU-IPPNU terpaksa merubah singkatan menjadi Ikatan Putra Nahdlatul Ulama dan Ikatan Putri-Putri Nahdlatul Ulama. Langkah ini diambil sebagai upaya untuk menyesuaikan dengan UU No.8/1985 tentang Keormasan. Melalui UU itu dan sederetan peraturan lain, pemerintah melarang keberadaan organisasi pelajar kecuali OSIS.

Selanjutnya, Kongres XI/X diselenggarakan di Lasem Rembang pada 1992. Sebagaimana Kongres-Kongres sebelumnya, pada Kongres ini terjadi revisi PD/PRT dan dirumuskan berbagai langkah strategis untuk memberdayakan pelajar dan remaja pada umumnya. Setelah mengarungi perjalanan yang terjal dan berliku, akhirnya PP IPNU dan IPPNU menyelenggarakan Kongres XII/XI di Garut, Jawa

Barat pada 10-14 Juli 1996. Melalui kongres ini, periode Pimpinan Pusat diubah dari lima tahun menjadi empat tahun. Usia maksimum yang awalnya 32 tahun menjadi 35 tahun. Kongres ini berlangsung pada akhir kekuasaan Orde Baru. Jaringan dengan berbagai organ lain dibangun pada masa kepengurusan hasil kongres ini. IPNU-IPPNU juga ikut membidani lahirnya Forum Komunikasi Pemuda Indonesia bersama PMII, GMNI, PMKRI, GMKI dan Hikmabudhi.

Kongres selanjutnya yaitu kongres XIII/XII yang dilaksanakan di Makassar pada 22-26 Maret 2000 dan dihadiri oleh Presiden Gus Dur. Hal yang monumental dalam kongres ini adalah lahirnya Deklarasi Makassar yang menguatkan basis IPNU-IPPNU pada pelajar (siswa dan santri), dengan tetap menggarap remaja usia pelajar pada umumnya. Setelah kongres ini, IPNU-IPPNU melakukan gebrakan dengan mendirikan komisariat IPNU-IPPNU di sekolah, pesantren dan perguruan tinggi.

Kongres berikutnya yakni kongres XIV IPNU dan Kongres XIII IPPNU yang dilaksanakan pada 18-24 Juni 2003 di Asrama Haji Sukolilo Surabaya. Kongres terakhir ini menorehkan catatan sejarah mahapenting dalam perjalanan IPNU-IPPNU. Dalam kongres inilah kegelisahan untuk kembali menjadi organisasi pelajar menemukan puncaknya. Dengan dimotori oleh Jawa Tengah Kongres yang berjalan sangat alot akhirnya berhasil mengembalikan IPNU-IPPNU ke *khittah*-nya. IPNU berubah menjadi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan IPPNU menjadi Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama.

Babak baru perjalanan IPNU-IPPNU dimulai. Keputusan untuk mengembalikan IPNU-IPPNU ke pelajar dianggap menjadi pilihan yang terbaik di tengah perubahan dan kompleksitas tantangan yang dihadapi Nahdlatul Ulama. Paling tidak ada dua alasan besar yang dapat dikemukan. *Pertama*, dari sisi kesejarahan, kembali ke pelajar dianggap penting karena perubahan nama menjadi "Putra" dan "Putri-Putri" pada tahun 1988 adalah kecelakaan sejarah.

Tekanan pemerintah waktu itu adalah hal yang tidak dapat dilupakan sebagai faktor utama perubahan nama. Jelas, perubahan itu penuh dengan nuansa politis dan sekadar strategi untuk mempertahankan eksistesi ketimbang karena kebutuhan. Nah, kini saat kebebasan berorganisasi dibuka lebar dan tidak ada intervensi apapun terhadap keberlangsungan organisasi, produk lama itu tidak perlu pertahankan.

Kedua adalah alasan kebutuhan. Pelajar NU sebagai kekuatan masa depan pada masa lalu tidak mendapat perhatian yang optimal oleh Nahdlatul Ulama. Pelajar -yang juga termasuk santri- disadari sebagai komponen penting yang harus dibina dan diapresiasi, karena komponen inilah yang sejatinya menjadi aset masa depan. Akibat dari tidak adanya perhatian dan pembinaan yang khusus, tidak sedikit kalangan muda terdidik ini yang mengalami pembusukan. Oleh karena itu, saat ini dibutuhkan organisasi yang secara intensif dapat menjadi wadah aktualisasi bagi pelajar dan santri NU. IPNU-IPPNU yang kelahirannya memang sebagai tempat untuk mewadahi pelajar dan santri, harus dikembaikan pada posisi semula, yaitu tempat aktualisasi dan pengembangan pelajar dan santri, tanpa meninggalkan basis non-pelajar.

Dengan keputusan penting ini berarti IPNU-IPPNU bertekad mengembalikan basis massanya pada sekolah dan pesantren. Jika semula IPNU-IPPNU memiliki wilayah garapan yang samar karena istilah “putra” dan ”putri” tidak memiliki identifikasi yang jelas, maka pada saat mendatang segmen garapan IPNU-IPPNU diperjelas pada segmen santri dan pelajar. Untuk mencapai itu tentu dengan melewati masa transisi yang panjang karena kenyataannya sampai hari ini kader IPNU-IPPNU non-terdidik masih sangat banyak. Namun begitu sesungguhnya yang lebih penting saat ini adalah memaknai “kembali ke pelajar” dengan pemaknaan yang luas, yakni sebagai komitmen untuk membentuk dirinya sebagai *learning society*. Artinya bahwa

"kembali ke pelajar" harus diterjemahkan sebagai sikap untuk membenamkan diri pada tradisi dan budaya keilmuan dalam setiap gerak dan aktivitasnya.

Terminologi pelajar dalam konteks ini tidak dimaknai sebagai orang yang sedang menempuh proses belajar secara formal di bangku sekolah, melainkan harus dimaknai secara luas sebagai orang yang sedang *ngangsu kawruh*. Artinya bahwa belajar tidak harus dimaknai sebagai proses yang berlangsung di sekolah, pesantren atau lembaga lain. Akan tetapi belajar bisa dilakukan di manapun baik pada lingkungan, organisasi, keluarga, masyarakat dan lain-lain. Interpretasi tersebut juga memberikan makna bahwa adalah sebuah tekad yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Oleh karena itu, segala gerakan dan program IPNU-IPPNU harus diorientasikan pada pengembangan intelektualitas, peningkatan potensi dan profesionalisme kader.

Kongres berikutnya yakni kongres XV IPNU dan XIV IPPNU yang dilaksankan pada tanggal 9-12 Juli 2006 di Asrama Haji Pondok Gede Jakarta. Kongres ini adalah Kongres pertama IPNU setelah berkomitmen fokus kembali ke pelajar. Pada Kongres ini, selain fokus kaderisasi sebagai isu utama, juga menyusun tentang perangkat organisasi sebagai organisasi pelajar. Selain itu, isu tentang UU SISDIKNAS dengan tema utama Ujian Nasional (UN) menjad bahasan penting peserta yang diadakan dalam Kongres tersebut.

Kongres berikutnya adalah Kongres XVI IPNU dan XV IPPNU yang dilaksanakan pada tanggal 20-24 Juni 2009 di Pondok Pesantren Al Hikmah 2 Benda Brebes Jawa Tengah. Meski isu kaderisasi dan pembatasan umur yang menjadi perhatian khusus, pelaksanaan Kongres yang bersamaan dengan Pilpres pun tidak lupa menjadi perhatian peserta Kongres kali ini. Meski dalam beberapa seminar dan diskusi pejabat Negara dan politisi banyak yang hadir, IPNU mampu memposisikan diri sebagai organisasi kader, bukan organisasi

politik sehingga mampu menepis dan menghilangkan isu apapun yang berkaitan dengan politik. Dalam perjalanannya, pada periode ini dibentuk Tim Fasilitator Kaderisasi IPNU Nasional yang dipimpin oleh Ketua Bidang Kaderisasi PP IPNU yang bertugas menerbitkan Buku Pedoman Kaderisasi. Tujuan utama penerbitan Buku Pedoman Kaderisasi ini agar Sistem Kaderisasi memiliki aturan baku, merata dan tersistematis pada semua jenjang level kaderisasi IPNU.

Akhirnya Kongres selanjutnya adalah Kongres XVII dan IPPNU XVI yang diadakan pada tanggal 30 November- 4 Desember 2012 di Asrama Haji Palembang Sumatera Selatan. Selain sebagai momen konsolidasi nasional, Kongres juga mendesak agar PP IPNU periode selanjutnya untuk segera menerbitkan Buku Pedoman Kaderisasi secara nasional. Menurut sebagian peserta Kongres, hal ini penting segera diwujudkan karena pada periode sebelumnya sudah dilakukan beberapa forum untuk menerbitkan Buku Pedoman Kaderisasi. Pada Kongres ini selain Rekomendasi penataan persoalan internal organisasi, Kongres juga menghasilkan rekomendasi beberapa hal yang berkaitan dengan persoalan dunia pelajar; seperti Narkoba, free seks dan ujian nasional (UN) yang selalu menjadi kontroversi dari tahun ke tahun dan belum ditemukan solusi tepat untuk menjawab masalah persoalan pelajar dan pendidikan Indonesia.

Dari beberapa rangkaian pelaksanaan Kongres IPNU selain sebagai ruang konsolidasi internal nasional, isu kaderisasi selalu menjadi tema utama yang tidak pernah ditinggalkan. Hal ini menunjukan bahwa semangat dalam diri para kader IPNU untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kader melalui proses kaderisasi yang baik tidak pernah hilang. Hal ini yang mendorong PP IPNU memiliki komitmen yang kuat untuk mendorong dan menyiapkan Buku Pedoman Kaderisasi yang baik dan berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman. Hal ini dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab dan komitmen PP IPNU melaksanakan dan merealisasikan permintaan

kader di bawah untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kader dari setiap level kaderisasi yang ada.

C. Jati Diri IPNU

Setelah kembalinya IPNU sebagai organisasi pelajar, terdapat tiga konsekuensi besar yang harus dilakukan oleh IPNU, yaitu mengembalikan basis IPNU ke sekolah dan pesantren; membangun gerakan berbasis keilmuan di kalangan muda NU; dan melakukan advokasi pendidikan. Ketiganya harus berjalan bersamaan seiring makin meningkatnya kesadaran kita akan peran yang semestinya dimainkan oleh organisasi kader ini. "Tugas" ini adalah sebuah keniscayaan sebagai tuntutan-atau tepatnya kebutuhan—sejarah.

Mengembalikan IPNU ke "kandang"nya (sekolah dan pesantren) menjadi sangat urgen untuk melakukan kaderisasi di kalangan remaja terdidik. Hal ini berangkat dari kesadaran bahwa pelajar adalah "investasi masa depan" bagi NU dan bangsa. Sementara ada kenyataan bahwa pelajar NU sebagai kekuatan masa depan kini tidak mendapat perhatian yang optimal oleh Nahdlatul Ulama, terutama dalam hal penanaman nilai dan gerakan. Untuk merealisasikan agenda ini, maka IPNU harus melakukan "ekspansi" ke sekolah dan pesantren. Agenda ini sebenarnya sudah dimulai setidaknya tiga tahun terakhir, meskipun belum menyeluruh dan terjadi hanya di sekolah Ma'arif. Agenda masuk ke sekolah juga harus direalisasikan tidak hanya pada sekolah yang bernaung di bawah LP. Ma'arif, melainkan juga sekolah non-Ma'arif yang berbasis NU maupun sekolah umum sekalipun.

Posisi Komisariat IPNU di sekolah adalah menggantikan posisi OSIS di sekolah yang bernaung di bawah LP Ma'arif NU dan organisasi santri di pesantren. Sementara ia menjadi organisasi ekstra kampus di sekolah non-Ma'arif, termasuk sekolah-sekolah negeri. Sebagaimana diketahui bahwa masuknya organisasi non-OSIS ke sekolah menjadi urgen karena OSIS jelas merupakan peninggalan "masa lalu" yang

bermuatan politis. Dikatakan politis karena ia telah menjadi alat penyeragaman untuk membatasi ruang gerak pelajar. Dengan OSIS-lah pelajar kita dikebiri. Masuknya IPNU diharapkan membawa warna lain. Ia diproyeksikan menjadi pemerdeka bagi kreativitas dan aktualisasi pelajar.

Demikian juga di pesantren. Meskipun di beberapa daerah IPNU sudah masuk pesantren, namun sampai hari ini belum terlihat optimal. Padahal pesantren adalah bagian terpenting dari keberadaan Nahdlatul Ulama. Terlebih sekarang, pesantren diakui sebagai pendidikan yang setara dengan pendidikan formal. Artinya, menggarap segmen santri tidak boleh dipandang tidak sepenting menggarap segmen siswa. Memang, kendala terbesarnya—menurut keluhan di beberapa daerah—adalah otonomi pesantren dan otoritas kyai. Kebijakan IPNU untuk masuk pesantren tidak jarang bertabrakan dengan kebijakan pemimpin pesantren. Hal ini memang sedang menjadi perhatian kita.

Lebih dari sekolah, masuknya IPNU ke pondok pesantren dihadapkan dengan tugas yang cukup berat. Sebagai lembaga pendidikan tertua, pesantren menyimpan potensi besar bagi keilmuan agama. Tugas besarnya adalah melakukan “perkawinan” intelektual, agar dunia pesantren tidak saja “melek”, melainkan juga terbuka bagi penguasaan keilmuan umum. Hal ini menjadi penting sebagai “alat” pembumian keilmuan agama. Singkat kata, masuk sekolah dan pesantren adalah menanam investasi perjuangan masa depan.

Agenda penguatan gerakan berbasis keilmuan juga menjadi konsekuensi yang tak terelakkan. Amanat besar dan terpenting “kembali ke pelajar” adalah perubahan paradigma gerakan IPNU menjadi gerakan keilmuan (atau dengan istilah lain, kepelajaran). Kemungkinan ini harus diberangkatkan dari realitas umum di tubuh NU di mana telah terjadi pergeseran yang serius dalam

hal pengembangan keilmuan dan pemikiran. Hal ini disebabkan oleh tidak terdapatnya pengkaderan yang serius terhadap kaum cendekiawan. Sebagian besar kekuatan NU—termasuk kalangan mudanya—tersedot pada wilayah politik formal yang dalam beberapa hal sering bertentangan dengan arah perjuangan jam'iyah. Di sinilah kembalinya IPNU-IPPNU ke pelajar menemukan momentum yang tepat sebagai bentuk tanggung jawab besar bagi sejarah gerakan Nahdlatul Ulama. Dengan ungkapan yang lebih ringan, perubahan ke pelajar adalah "membelokkan" arah dari politisasi ke intelektualisasi.

"Pelajar"-dalam pengertian ini akhirnya dimaknai secara luas, yaitu orang yang sedang belajar di lembaga pendidikan lain selain sekolah dan pesantren, bahkan yang sedang tidak mengikuti proses pendidikan pun dikategorikan sebagai pelajar. IPNU harus menjadi organisasi pengkaderan berbasis intelektualisme di kalangan muda NU. Secara subtansial, arah orientasi IPNU adalah membangun komitmen keilmuan. Gerakannya adalah melakukan pengembangan keilmuan dan pemikiran dalam berbagai disiplin.

Demikian juga advokasi kepelajaran, harus menjadi agenda yang harus diperankan oleh IPNU. Hal ini menjadi penting karena meskipun "zaman" telah berubah, masih terlalu banyak kebijakan pendidikan kita yang merugikan dan tidak memihak rakyat kecil, dari biaya pendidikan yang melangit sampai yang belakangan sedang ramai adalah Ujian Nasional (UN) yang sesungguhnya melanggar UU Sisdiknas. Orde baru memang telah berlalu, tapi masih terlalu banyak "warisan" yang kita tanggung. Karena itulah berbagai kebijakan yang saat ini sudah tidak populer dan tidak relevan dengan demokratisasi harus dilawan. Sebagai organisasi pelajar, IPNU memang harus berpolitik, tetapi bukan dalam lingkup formal dan praktis. Politik ala IPNU adalah mendesakkan kebijakan-kebijakan yang memihak kepentingan pelajar khususnya dan pendidikan secara umum. Ini semua dilakukan untuk merebut makna, dengan tetap melakukan tugas-tugas kemasyarakat sebagai kekuatan *civil society*.

Sesungguhnya apa yang dicetuskan IPNU pada Kongres XIV di Surabaya bukanlah sekadar perubahan formal-organisatoris, dari nama “Putra” menjadi “Pelajar”. Namun di balik perubahan itu, terdapat amanat paradigmatik yang harus dibangun kembali. Sebagian peserta kongres yang dengan keras memperjuangkan pentingnya perubahan itu, menyadari betul bahwa harus dilakukan perubahan yang tidak setengah hati pada paradigma kepelajaran. Namun—terlepas dari persoalan politik—kami memahami, kalangan yang menolak perubahan itu mencoba untuk tidak terjebak pada persoalan formal-terminologis. Mereka memandang, kembali ke nama “Pelajar” bukanlah sesuatu yang urgen. Pihak ini berpendapat, IPNU cukup memperkuat visi kepelajarannya yang tertuang dalam Deklarasi Makasar.

Pendirian itu barangkali tidak terlalu salah. Namun, jika mau jujur, pengawalan visi itu tidak efektif tanpa perubahan secara tegas bahwa IPNU adalah organisasi pelajar. Pengalaman membuktikan, hampir tidak ada perubahan signifikan yang terjadi antara ada atau tidak adanya deklarasi yang berisi visi keterpelajaran itu. Jika hanya visi yang kita perjuangkan sementara tidak ada penegasan segmentasi, berarti kita tidak punya komitmen tegas untuk mengembalikan IPNU pada basis awal. Akhirnya komitmen kembali ke pelajar (dalam pengertian yang luas) hanyalah cita-cita setengah hati. Tanpa secara tegas mengembalikan ke nama pelajar, penggarapan segmen pelajar selamanya tidak akan optimal. Pelajar dan santri pada gilirannya hanya menjadi segmen kecil dari sekian wilayah garapan IPNU.

Namun di sini kita tidak hendak berbicara soal segmentasi. Segmentasi adalah bagian kecil dari persoalan besar IPNU dan NU secara umum. Lebih substansial dari itu, sesungguhnya kita tengah mencari identitas. Melalui Kongres Surabaya, IPNU telah menegaskan pilihan “jenis kelamin”, setelah lebih kurang 14 tahun berada pada “pilihan yang samar-samar”. Pilihan kembali ke pelajar adalah pilihan

tegas pada akar sejarah. Menurut catatan sejarah, *raison de 'etre* lahirnya IPNU adalah kebutuhan penggalangan kekuatan masyarakat muda terpelajar dalam NU. Dengan latar itulah sesungguhnya IPNU diproyeksikan menjadi "kawah candradimuka" pengkaderan NU berbasis keilmuan. Lebih tegas lagi, IPNU adalah wadah bagi pengkaderan ulama (dalam pengertian yang sebenarnya-ilmuwan) Nahdlatul Ulama –sebuah invertasi jangka panjang.

Amanat besar dan terpenting "kembali ke pelajar" adalah lahirnya kembali (reborn/reinkarnasi) IPNU sebagaimana yang dikehendaki oleh *founding fathers*nya. Secara singkat, perubahan itu adalah perubahan paradigma gerakan IPNU menjadi gerakan keilmuan (atau dengan istilah lain, kepelajaran). Kemungkinan ini harus diberangkatkan dari realitas umum di tubuh NU di mana telah terjadi pergeseran yang serius dalam hal pengembangan keilmuan dan pemikiran. Hal ini disebabkan oleh tidak terdapatnya pengkaderan yang serius pada kaum cendekiawan. Sebagian besar kekuatan NU—termasuk kalangan mudanya—tersedot pada wilayah politik formal yang dalam beberapa hal sering bertentangan dengan arah perjuangan jam'iyah. Di sinilah kembalinya IPNU ke pelajar menemukan momentum yang tepat sebagai bentuk tanggung jawab besar bagi sejarah gerakan Nahdlatul Ulama. Dengan ungkapan yang lebih ringan, perubahan ke pelajar adalah "membelokkan" arah dari politisasi ke intelektualisasi. Tidak usah menutup mata bahwa dalam perjalanannya IPNU tidak jarang tertarik pada wilayah politik praktis (sebenarnya istilah politik praktis tidak tepat, lebih tepat adalah politik formal), atau setidaknya dimanfaatkan secara politis oleh kelompok politik tertentu.

Hal yang mesti ditegaskan adalah bahwa pilihan pada wilayah keilmuan bukan berarti menghidari tanggung jawab sosial dan politik. Sebagai bagian penting dari potensi generasi muda, IPNU harus tetap menjadi agen perubahan yang tidak pernah padam. Potensi keilmuan

(kepelajaran) yang dimiliki IPNU justru seharusnya menjadi roh bagi gerakan social, politik dan budaya. Menghindari politisasi bukan berarti lari dari realitas dan kepentingan politik. Sebagai bagian dari kekuatan perubahan, IPNU "pelajar" tetap harus berpolitik, tanpa terjun secara praktis. Pandangan dan cara berpolitik IPNU adalah cermin pandangan dan cara berpolitik kaum pelajar (intelektual muda). Di sinilah IPNU harus tetap memiliki kepekaan dan kontribusi politik yang jelas. Sebagai bagian dari potensi kebangsaan (dan intelektual) IPNU harus konsisten sebagai agen perubahan politik yang netral, dan hanya memihak pada kebenaran.

Komitmen pada arah intelektualisasi ini adalah pilihan tepat, selain untuk kepentingan "menghindari politisasi", adalah sebagai penegasan identitas organisasi dengan basis keilmuan sebagai nafas gerakan. Dengan kerangka ini maka pelajar yang dimaksud tentu bukan pelajar dalam pengertian sempit dan formal. Kita harus menghindari definisi pelajar secara formal semata, karena pada akhirnya hanya akan menjebak kita untuk berputar-putar pada wilayah segmentasi. Penegasan segmentasi memang penting sebagai pilihan wilayah garapan. Santri dan siswa menjadi segmen utamanya, tetapi hal itu bukan berarti bahwa pemaknaan terhadap segmen tersebut berhenti. Kader muda NU –apapun statusnya- dengan batasan umur pelajar tetap menjadi kader yang harus digarap oleh IPNU. Pelajar, akhirnya bukan hanya dimaknai sebagai entitas, melainkan sebagai suatu komitmen pada keilmuan sebagai denyut nadi perjuangan *ahlussunnah wal jama'ah.*

Dengan kalimat yang lebih ringkas, paling tidak ada dua agenda pascakongres Surabaya sebagai penerjemahan atas komitmen "Kembali ke pelajar". *Pertama,* pengembalian segmen garapan pada siswa dan santri tetap menjadi agenda besar, meskipun ini adalah agenda jangka panjang. Hal ini karena untuk merealisasikannya secara penuh membutuhkan masa transisi yang tidak sebentar.

Kedua, bersamaan dengan upaya itu, agenda yang mendesak adalah penciptaan kultur ilmiah. Upaya ini diwujudkan dengan menjadikan IPNU sebagai *intelectual community*. IPNU harus menjadi agen bagi pengembangan intelektualitas kader NU. Dua agenda inilah yang sesungguhnya memerlukan diskusi panjang dan pemikiran yang serius untuk menemukan arah gerakan yang terbaik.

1. Hakikat dan Fungsi IPNU

a. Hakikat

IPNU adalah wadah perjuangan pelajar NU untuk menyosialisasikan komitmen nilai-nilai keislaman, kebangsaan, keilmuan, kekaderan, dan keterpelajaran dalam upaya penggalian dan pembinaan kemampuan yang dimiliki sumber daya anggota, yang senantiasa mengamalkan kerja nyata demi tegaknya ajaran Islam *Ahlussunnah wal jamaah* dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

b. Fungsi

IPNU berfungsi sebagai:

1) Wadah berhimpun Pelajar NU untuk mencetak kader akidah.
2) Wadah berhimpun pelajar NU untuk mencetak kader ilmu
3) Wadah berhimpun pelajar NU untuk mencetak kader organisasi.

Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran panggilan dan pembinaan (target kelompok) IPNU adalah setiap pelajar bangsa (siswa dan santri) yang syarat keanggotaannya ketentuan dalam PD/PRT.

2. Posisi IPNU

a. Intern (dalam lingkungan NU)

IPNU sebagai perangkat dan badan otonom NU, secara kelembagaan memiliki kedudukan yang sama dan sederajat dengan badan-badan otonom lainnya, yaitu memiliki tugas utama melaksanakan kebijakan NU, khususnya yang berkaitan dengan kelompok masyarakat tertentu. Masing-masing badan yang berdiri sendiri itu hanya dapat dibedakan dengan melihat kelompok yang menjadi sasaran dan bidang garapannya masing-masing.

b. Eksteren (di luar lingkungan NU)

IPNU adalah bagian integral dari generasi muda Indonesia yang memiliki tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup bangsa dan Negara Republik Indonesia dan merupakan bagian tak terpisahkan dari upaya dan cita-cita perjuangan NU serta cita-cita bangsa Indonesia.

3. Orientasi IPNU

Orientasi IPNU berpijak pada kesemestaan organisasi dan anggotanya untuk senantiasa menempatkan gerakannya pada ranah keterpelajaran dengan kaidah “belajar, berjuang, dan bertaqwa,” yang bercorak dasar dengan wawasan kebangsaan, keislaman, keilmuan, kekaderan, dan keterpelajaran.

a. Wawasan Kebangsaan

Wawasan kebangsaan ialah wawasan yang dijiwai oleh asas kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan, yang mengakui keberagaman masyarakat, budaya, yang menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan, hakekat dan martabat manusia, yang memiliki tekad dan kepedulian terhadap nasib bangsa dan negara berlandaskan prinsip keadilan, persamaan, dan demokrasi.

b. Wawasan Keislaman

Wawasan keislaman adalah wawasan yang menempatkan ajaran agama Islam sebagai sumber nilai dalam menunaikan segala tindakan dan kerja-kerja peradaban. Ajaran Islam sebagai ajaran yang merahmati seluruh alam, mempunyai sifat memperbaiki dan menyempurnakan seluruh nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, IPNU dalam bermasyarakat bersikap *tawashut* dan *i'tidal*, menunjung tinggi prinsip keadilan dan kejujuran di tengah-tengah kehidupan masyarakat, bersikap membangun dan menghindari sikap *tatharruf* (ekstrem, melaksanakan kehendak dengan menggunakan kekuasaan dan kezaliman); *tasamuh*, toleran terhadap perbedaan pendapat, baik dalam masalah keagamaan, kemasyarakatan, maupun kebudayaan; *tawazun*, seimbang dan menjalin hubungan antar manusia dan Tuhannya, serta manusia dengan lingkungannya; *amar ma'ruf nahy munkar*, memiliki kecenderungan untuk melaksanakan usaha perbaikan, serta mencegah terjadinya kerusakan harkat kemanusiaan dan kerusakan lingkungan, mandiri, bebas, terbuka, bertanggung jawab dalam berfikir, bersikap, dan bertindak.

c. Wawasan Keilmuan

Wawasan keilmuan adalah wawasan yang menempatkan ilmu pengetahuan sebagai alat untuk mengembangkan kecerdasan anggota dan kader. Sehingga ilmu pengetahuan memungkinkan anggota untuk mewujudkan dirinya sebagai manusia seutuhnya dan tidak menjadi beban sosial lingkungan. Dengan ilmu pengetahuan, akan memungkinan mencetak kader mandiri, memiliki harga diri, dan kepercayaan diri sendiri dan dasar kesadaran yang wajar akan kemampuan dirinya dalam masyarakat sebagai anggota masyarakat yang berguna.

d. Wawasan Kekaderan

Wawasan kekaderan ialah wawasan yang menempatkan organisasi sebagai wadah untuk membina anggota, agar menjadi kader–kader yang memiliki komitmen terhadap ideologi dan cita–cita perjuangan organisasi, bertanggungjawab dalam mengembangkan dan membentengi organisasi, juga diharapkan dapat membentuk pribadi yang menghayati dan mengamalkan ajaran Islam ala *Ahlussunnah wal Jamaah*, memiliki wawasan kebangsaan yang luas dan utuh, memiliki komitmen terhadap ilmu pengetahuan, serta memiliki kemampuan teknis mengembangkan organisasi, kepemimpinan, kemandirian, dan populis.

e. Wawasan Keterpelajaran

Wawasan keterpelajaran ialah wawasan yang menempatkan organisasi dan anggota pada pemantapan diri sebagai *center of excellence* (pusat keutamaan) pemberdayaan sumberdaya manusia terdidik yang berilmu, berkeahlian, dan mempunyai pandangan ke depan, yang diikuti kejelasan tugas sucinya, sekaligus rencana yang cermat dan pelaksanaannya yang berpihak pada kebenaran.

Wawasan ini mensyaratkan watak organisasi dan anggotanya untuk senantiasa memiliki hasrat ingin tahu dan belajar terus menerus; mencintai masyarakat belajar; mempertajam kemampuan mengurai dan menyelidik persoalan; kemampuan menyelaraskan berbagai pemikiran agar dapat membaca kenyataan yang sesungguhnya; terbuka menerima perubahan, pandangan dan cara-cara baru; menjunjung tinggi nilai, norma, kaidah dan tradisi serta sejarah keilmuan; dan berpandangan ke masa depan.

D. Tantangan lokal, Nasional, dan Global

Tantangan yang dihadapi gerakan pelajar sebagaimana IPNU sangatlah kompleks dan berliku. Karena keterkungkungan kekuatan global, maka kemandirian dan efektifitas gerakan pelajar menjadi sangat terbatas. Dalam konteks inilah, maka perlu adanya pengorganisasian pelajar. pengorganisasian pelajar adalah bagian dari pengorganisasian masyarakat. Secara umum, pengorganisasian masyarakat didefinisikan sebagai proses membangun kekuatan dengan melibatkan konstituen sebanyak mungkin melalui proses menemukan ancaman yang ada secara bersama-sama; menemukan penyelesaian yang mungkin; menemukan orang dan struktur, birokrasi, perangkat yang ada agar proses penyelesaian yang dipilih menjadi mungkin dilakukan; menyusun sasaran yang harus dicapai; dan membangun sebuah institusi yang secara demokratis diawasi oleh seluruh konstituen sehingga mampu mengembangkan kapasitas untuk menangani ancaman dan menampung semua keinginan dan kekuatan konstituen yang ada.

Dengan demikian, sekadar untuk mempermudah pembatasan, pengorganisasian pelajar adalah proses membangun kekuatan pelajar untuk secara bersama-sama menemukan penyelesaian atas persoalan yang dihadapi, dengan menggerakkan pelajar beserta perangkat yang ada agar proses penyelesaian yang dipilih menjadi mungkin dilakukan.

Tujuan pengorganisasian dibagi ke dalam tiga hal; pertama, *pendidikan kritis*. Pelajar tahu akan hak-haknya, tidak bergantung pada pihak lain, jeli/peka terhadap setiap kebijakan (utamanya yang berkaitan dengan pendidikan), mempunyai pandangan yang sama terhadap siapa saja, dan bisa merasakan tidak terpinggirkan dan ditinggalkan. Kedua, *manajerial*. Upaya manajerial dilakukan untuk efektifitas pencapaian tujuan, misalnya mengorganisir pelajar untuk demo; ditribusi kerja dan tanggung jawab dll. Ketiga, *ideologis*.

Kesetaraan, partisipasi masyarakat, keadilan dan demokrasi. Misalnya hak menikmati bantuan-bantuan/fasilitas, memperoleh pelayanan yang sama dari pemerintah, partisipasi dalam sumbangan dana untuk pekerjaan tertentu, penyusunan kebijakan pendidikan, pengawasan/kontrol kerja sekolah, dll.

Pengorganisasian pelajar dilakukan dengan mengajak komunitas pelajar untuk membongkar bungkus *alienasi* (keterasingan) dan marjinalisasi (penyisihan) dengan jalan memerdekakan, melepaskan diri dari proses pembodohan dan pemiskinan yang sudah terjadi secara struktural dan sistematis. Jadi, sebuah proses pengorganisasian pelajar yang benar harus mampu memberikan pencerahan dan penyadaran kepada komunitas pelajar bahwa pendidikan adalah milik bersama dan semua orang berhak atasnya. Pengorganisasian pelajar juga harus dapat mengingatkan pelajar terhadap kecenderungan formalistik, selalu mencari kemudahan dan pragmatis sehingga tidak memiliki daya kreasi dan kemandirian dalam menjalani dan menyikapi kehidupan ini. Pengorganisasian pelajar bukan sekadar memobilisasi pelajar untuk suatu kepentingan, melainkan suatu proses pergaulan/ pertemanan/ persahabatan dengan suatu komunitas yang lebih menitikiberatkan pada inisiatif massa kritis untuk mengambil tindakan-tindakan secara sadar dalam mencapai perubahan yang lebih baik.

Pengorganisasian dilakukan dengan: 1) membagi-bagi kerja ke dalam tugas-tugas operasional; 2) mengelompokkan tugas-tugas operasional ke dalam posisi operasional; 3) merakit posisi operasional ke dalam satuan-satuan yang berkaitan dan dapat dikelola; 4) menguaraikan secara jelas syarat-syarat dari posisi itu; 5) memilih dan menempatkan individu secara pas dalam berbagai posisi; 6) menggunakan dan menyetujui kewenangan yang tepat bagi setiap anggota manajemen; dan 7) menyediakan fasilitas dan sumber-sumber lain bagi personel.

Dorongan kehendak memulai pengorganisasian diawali oleh apa yang dapat kita sebut sebagai "paham-bertentangan-secara-sadar" (*conscious contrarianism*), yaitu suatu proses di mana seorang pengorganisir menolak ideologi yang berkuasa dan ingin menggantikannya dengan suatu pandangan dunia baru atau memberi alternatif.

Ada tiga unsur pokok paham-pertentangan-secara-sadar. *Pertama*, pandangan dunia (*world-view*). Dalam wawasan ini adanya nilai-nilai politik demokratik yang tak perlu diragukan lagi adalah sesuatu yang khas bagi para pengorganisir rakyat. Nilai-nilai ini mengacu pada ajaran kitab suci agama-agama besar dan tradisi demokrasi yang mencakup keadilan dan kejujuran kepada setiap orang, juga suatu kesediaan berkorban untuk orang lain yang menuntut perlunya tanggung jawab pribadi untuk ikut memecahkan persoalan bersama (Walton 1969).

Para pengorganisir memahami bahwa masyarakat memiliki tanggung jawab tertentu untuk menjaga dan melindungi yang bernasib rentan; bahwa semua orang memiliki peran-peran penting untuk mengupayakan tercapainya sesuatu yang diidamkan bersama dan mempertahankan pencapaian tersebut; dan bahwa menggalang suatu kekuatan bersama yang memadai adalah cara untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. Denyut rangsangan untuk melakukan pengorganisian muncul dari penerimaan seseorang akan adanya tanggung jawab pribadi untuk bekerja secara aktif bersama orang lain dalam rangka mempengaruhi proses perubahan sosial ke arah yang diidamkan bersama, berbeda dengan mereka yang hanya mampu menggambarkan mimpi-mimpi yang tak mungkin tercapai.

Dalam beberapa kasus, pergeseran dari kesediaan berkorban menjadi perlawanan politik bermula justru dari suatu pandangan dunia yang bersifat keagamaan atau yang diilhami oleh ajaran agama (*religious world-view*). Ini terutama berlaku bagi para pengorganisir

yang memiliki latar belakang keagamaan yang kuat atau jamaah dari suatu paham keagamaan tertentu.

Kedua, analisis kekuatan. Menjadi seorang pengorganisir selalu terlibat dalam analisis tentang apa yang salah dengan perilaku dan pemikiran orang lain? Mengapa hal itu terjadi dalam masyarakat kita? Rumusan umum tentang siapa yang diuntungkan dalam masyarakat dan mengapa, selalu dipertanyakan menurut kelas, suku, bangsa, jenis kelamin, dan sebagainya. Tetapi, pendapat umum tentang metode untuk merubahnya adalah "melakukan melalui saluran-saluran yang sudah ada", dan inilah yang ditentang oleh cara-cara yang menantang para penguasa (Tropton 1985).

Penolakan aktif terhadap banyak nilai dan tradisi umum itulah yang mulai menandai para pengorganisir masyarakat, termasuk pelajar, sebagai orang-orang yang khas dan berbeda dari yang lain, sebagai orang-orang yang membagi suatu pandangan dunia baru ke arah yang lebih baik. Inti kekuatan analisis mereka sangat berlawanan dengan apa yang disarankan oleh para penguasa yang menciptakan berbagai aturan yang serba membatasi.

Ketiga, sengaja memilih kerja pengorganisasian. pada tahap ini sang pengorganisir sudah menetapkan untuk menentang nilai-nilai umum yang berlaku, memahaminya sebagai suatu hasil dari hubungan-hubungan kekuasaan yang tidak adil. Mereka telah menggantikan ideologi yang berkuasa dengan pandangan alternatif baru tentang apa yang harusnya menjadi tangung jawab pribadi seseorang demi terjadinya perubahan sosial. Pemahaman inilah yang melahirkan dorongan awal untuk melakukan pengorganisasian pelajar, atau pengorganisasi masyarakat secara umum.

Merujuk pada teori tentang dorongan hasrat (Maslow 1970), perilaku seseorang didorong oleh hasrat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kita sudah merumuskan bahwa salah satu unsur kunci dari dorongan seseorang untuk melakukan pengorganisasian

adalah hasrat untuk mencapai nilai-nilai yang diyakini secara pribadi sebagai tujuan utama perubahan sosial yang diinginkannnya.

Dorongan hasrat ini kemudian diikuti oleh teori tentang harapan (Vroom 1964), bahwa keputusan-keputusan (untuk memilih melakukan sesuatu) dibuat atas dasar keinginan untuk mewujudkan harapan-harapan yang telah ditetapkan. Para pengorganisir memang mengharapkan kerja pengorganisasain memiliki peluang besar yang memungkinkan mereka menghasilkan perubahan dan, karena itu, mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan.

Ada beberapa proses seseorang masuk ke dalam dunia pengorganisasian. *Pertama*, melalui berbagai cara dan jalur. Tidak ada satu penyebab atau kejadian tunggal murni yang sepenuhnya membuat seseorang terlibat dalam proses pengorganisasian. *Kedua*, beberapa pengalaman menunjukkan adanya apa yang disebut oleh para peneliti sebagai "dampak yang sangat kuat" (*sharpness of effect*). Mereka yang mengalaminya akan sangat kuat dipengaruhi oleh pengalaman tersebut, dan pengaruh itu berketerusan. Latar belakang keluarga yang aktif dalam kegiatan sosial atau politik, atau pengalaman pribadi mampu mengatasi penindasan, adalah dua contoh yang jelas. Dua faktor ini boleh kita sebut sebagai kejadian-kejadian utama yang membentuk (*primary formative event*) dan sangat mempengaruhi keputusan seseorang memasuki dunia pengorganisasaian.

Ketiga, tidak ada garis batas atau titik masuk yang jelas ke dalam dunia pengorganisasian. Karena memang tidak ada ujian saringan masuk ke dalamnya, tak ada jenjang karir yang tegas di dalamnya, bahkan tak ada ketentuan harus memulai tahap apa saja untuk akhirnya disebut sebagai seorang organizer yang "sudah berpengalaman", atau seorang "pensiunan pengorganisir." Garis pembeda antara seorang tenaga relawan aktif dengan seorang pengorganisir "professional" nyaris jumbuh dan kabur. Dalam

kenyataannya, banyak pengorganisir yang melintasi garis tersebut pada saat mereka sedang melakukan suatu tugas pengorganisasian, bahkan sebelum mereka benar-benar menyadari bahwa mereka sebenarnya "sudah menjadi seorang pengorganisir".

BAB III

Rancang Bangun Kaderisasi IPNU

A. Visi Kaderisasi IPNU

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) memang ditakdirkan lahir sebagai organisasi dengan dua dimensi: organisasi kaderisasi NU di satu sisi dan organ gerakan pelajar di sisi lain. Tentunya kedua dimensi tersebut tidak bisa dipisahkan. Untuk menunaikan tugas gerakan pelajar, dibutuhkan kader penggerak yang militan. Oleh karena itu, untuk memperoleh kader penggerak yang militan dibutuhkan proses kaderisasi yang efektif.

Pembentukan kader militan-ideologis memang masih menjadi persoalan di lingkungan NU, terkhusus IPNU. Konsep-konsep yang sudah ada sementara ini dipandang masih jauh dari memadai untuk mencapai cita-cita itu. Penyusunan Buku Pedoman Kaderisasi IPNU (telah berubah menjadi buku Pedoman Kaderisasi) yang terdahulu memang sudah sangat melelahkan dan melibatkan “pendekar” dari berbagai disiplin. Namun, tetap saja dipandang belum mencapai titik sempurna.

Banyak kritik yang muncul terhadap Konsep Kaderisasi kita. Pertanyaan yang sering muncul: "Mengapa IPNU tidak/belum mampu membuat kadernya menjadi militan?" Kalaupun seorang kader IPNU menjadi militan umumnya bukan semata-mata karena IPNU, akan tetapi lebih karena sentuhan organisasi lain yang sehaluan atau karena pengendapan dan petualangannya sendiri.

Persoalan militansi, sebagaimana dipertanyakan di atas, jika ditelisik, paling tidak berada pada tiga level: level ontologi, epistemologi dan aksiologi kaderisasi (maaf jika istilah ini terkesan mengada-ada). Tanpa perlu menguraikan ketiganya, ontologi kaderisasi ini, berada pada basis ideologis IPNU, yaitu visi besar yang terkandung dalam *ahlussunnah wa al-jama'ah*.

Namun sayang, belum ada upaya akademis untuk mem-*breakdown* basis ideologis ini (jika Aswaja telah kita sepakati sebagai ideologi gerakan kita) menjadi bangunan epistemologi yang kuat. Di sinilah sistem kaderisasi IPNU terasa kehilangan pijakan epistemologisnya. Karenanya, jangan heran jika konsep kaderisasi IPNU sangat sulit melahirkan kader-kader militan-ideologis yang siap tempur yang tentunya dibarengi dengan kekuatan karakter yang tangguh.

Diperlukan evaluasi, refleksi dan revisi terhadap Pedoman Kaderisasi yang lalu. Ini bukan berarti tidak menghargai kerja keras "para pendekar" kaderisasi kita. Proses perdebatan, penyusunan dan perumusan buku Pedoman Kaderisasi pada tahun 2004 memang sangat melelahkan dan memakan waktu yang tidak singkat. Namun bagaimanapun, harus diakui terdapat kekurangan dan kelemahan, baik pada level epistemologi, sistem maupun kurikulum.

Agenda revitalisasi sistem kaderisasi itu paling tidak bisa dimulai dengan diadakannya "Workshop Nasional Kaderisasi". Berbeda dengan workshop-workshop sebelumnya, banyak agenda yang mesti dipecahkan dalam workshop kali ini. Sekadar usul, workshop itu mengagendakan beberapa hal:

Pertama, harus dilakukan pembangunan basis epistemologi yang kokoh. Mungkin ia bisa diberangkatkan dari rumusan Aswaja yang kontekstual, dan kontemporer. Basis epistemologi inilah yang menjadi pijakan paradigmatik kaderisasi IPNU. Benarkah paradigma transformatif (sebagai kolaborasi paradigma progresif di satu sisi dan paradigma liberasi di sisi yang lain), berada pada pijakan epistemologi? Jika mau jujur, "kegagalan" proses kaderisasi lebih banyak disebabkan karena ketiadaan basis epistemologi yang jelas ini.

Kedua, bagaimana paradigma (yang tentu diberangkatkan dari basis epsitemologi) itu dioperasionalisasikan dalam Sistem Kaderisasi. Maka di sinilah Sistem Kaderisasi IPNU perlu dievaluasi dan diteguhkan. Sistem yang dibangun mestilah benar-benar sebuah sistem yang berpijak pada epistemologi dan paradigma yang jelas.

Ketiga, setelah bangunan sistemik ditemukan, maka di atasnya adalah formulasi kurikulum pelatihan yang tentunya juga berangkat dari basis epistemologi di atas. Sekadar kritik, kurikulum yang ada pada Pedoman Kaderisasi produk Sukabumi, lebih terkesan teoretik. Secara teoretik, rumusan kurikulum kaderisasi kita memang di atas organ-organ yang lain. Namun tidak semata-mata itu, yang dibutuhkan adalah kurikulum yang lebih operasional dan praktis. Maksudnya kurikulum yang memungkinkan seorang kader tidak saja pinter, tetapi juga militan.

Hal lain yang perlu direfleksi, kurikulum pelatihan-pelatihan banyak tercerabut dari akar ideologis. Hal ini lebih tampak dalam pelaksaaan pelatihan. Dalam LAKUT, misalnya, ada materi "Metode Pengorganisasian Pelajar", namun benarkah semangat untuk mengorganisir pelajar itu berpijak pada bangunan ideologis Aswaja. Atau jangan-jangan karena ideologi lain yang secara tidak sadar kita ikuti. Karenanya, rumusan kurikulum pelatihan yang akan datang harus memungkinkan operasionalisasi ideologi itu.

Terakhir, *keempat*, Workshop juga harus mengagendakan agenda aksiologis kaderisasi. Salah satu kelemahan kerja kaderisasi IPNU adalah tidak dirumuskannya Strategi Implementasi Pedoman Kaderisasi. Sehingga tidak aneh jika program kaderisasi berhenti pada penyusunan buku Pedoman Kaderisasi. Karenanya Workshop Kaderisasi juga sampai mengagendakan perencanaan Strategis Implementasi Pedoman Kaderisasi yang telah dihasilkan.

Setidaknya ada berapa sub-agenda dalam renstra ini, setelah melewati berbagai tahapan analisis sebagaimana renstra pada umumnya. *Pertama*, pemetaan wilayah kaderisasi. Langkah ini menjadi sangat penting sebagai referensi bagi Pimpinan Pusat untuk melakukan monitoring dan implementasi kaderisasi. Setiap wilayah di Indonesia memiliki karakteristik yang berbeda, kondisi sosio-kutural yang beragam dan tingkat "kekaderan" yang tentu tidak sama. Pemetaan ini akan memudahkan pelaksanaan Strategi Kaderisasi Nasional.

Kedua, sebagai tenaga Kaderisasi perlu dibentuk Tim Fasilitator dan Monitoring Pelaksanaan Kaderisasi Nasional. Tim ini di-SK-kan secara formal dan bertanggung jawab kepada PP IPNU. Tim ini bertugas memfasilitasi pelatihan kader dan mendampingi keseluruhan proses kaderisasi di semua daerah di Indonesia. Tim ini diisi oleh para pelatih yang telah teruji dan "siap tempur".

Ketiga, setelah tim terbentuk, maka dibangun strategi lapangan yang jitu. Ingat, agenda kaderisasi tidak boleh direduksi hanya sebatas pelatihan formal, semata, melainkan integralitas proses kaderisasi dari perekrutan calon kader, pelatihan-pelatihan berjenjang, pengawalan/perawatan kader pasca-pelatihan formal, kaderisasi lapangan/informal (praktis), pendataan kader sampai (jika memungkinkan) distribusi kader. Karenanya strategi nasional yang merepresentasikan keseluruhan kerja kaderisasi IPNU, mutlak diperlukan.

Keempat, agar pelaksanaan kaderisasi berjalan ideal, maka diperlukan pembekalan Tim Fasilitator Kaderisasi Nasional. Mungkin bentuknya bukan Latihan Fasilitator Nasional, karena dalam sistem pengakaderan istilah Latfalnas tidak ada. Pembekalan ini diformat sebagai pelatihan khusus yang diikuti oleh calon anggota Tim Kaderisasi Nasional yang tentunya sudah mengenyam Latihan Pelatih (Latpel) II/Latfas II.

Kelima, tak akan mungkin sebuah program besar bisa terlaksana dengan ideal tanpa sokongan finansial yang kuat. Karena itu, jika kita benar-benar berkomitmen menekankan bidang kaderisasi, harus dilakukan *fund-rising* untuk program kaderisasi. Sebenarnya tidak harus secara khusus, bisa dilakukan dalam program besar PP IPNU. Namun, program kaderisasi semestinya mendapat perhatian yang lebih dibanding program-program lain.

Keenam, sebagai salah satu upaya "membumikan" agenda kaderisasi, diperlukan *pilot project* (proyek percontohan) kaderisasi di tingkat nasional. *Pilot project* ini akan menjadi rujukan dan barometer penting untuk mengukur pelaksaan program kaderisasi sekaligus sebagai "alat pemicu" bagi pelaksaaan kaderisasi di seantero Nusantara.

Terakhir, *ketujuh*, setelah semua tahapan itu dilakukan, maka kini saatnya "turun gunung" alias "bertempur". Berbagai strategi yang telah dirumuskan secara sempurna dengan dukungan sistem yang ideal, diterapkan dalam medan kaderisasi yang makin menantang. Langkah ini juga dibarengi dengan monitoring dan evaluasi berkelanjutan yang memungkinkan keseluruhan proses berjalan dengan baik dan sesuai harapan, meski tentu tak ada gading yang tak retak.

Paling akhir, keseluruhan agenda di atas akan lebih baik, efisien dan efektif jika disatukan dengan IPPNU. Bukan apa-apa, di tingkat lapangan keduanya (IPNU dan IPPNU) sangat sulit dipisahkan. Dari

pengalaman selama ini, rumusan sistem, kurikulum dan strategi lapangan yang berbeda akan sangat menyulitkan impelementasi kerja kaderisasi sampai pada tingkat basis.

B. Falsafah dan Kaderisasi

Kaderisasi sejatinya adalah upaya mendidik seseorang (kader) untuk dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga ia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum. Oleh karena itu, jika *mentoring* dan *training* keislaman dilakukan oleh organisasi Islam, sementara para aktivisnya tak menunjukkkan kelebihan-kelebihan yang signifikan dibandingkan dengan orang-orang umum, maka sesungguhnya kaderisasi yang dilakukan dapat dikatakan tak berhasil. Atau sederhananya, kaderisasi tersebut menyalahi filosofi kaderisasi. Yakni munculnya kader yang memiliki kemampuan di atas rata-rata. Bukan sebaliknya, munculnya kader yang sama dengan manusia rata-rata.

Suatu organisasi apapun pastilah membutuhkan kaderisasi, karena dengan kaderisasi organisasi akan mampu untuk senantiasa *establish* dalam perkembangan zaman. Kaderisasi yang dimaksud di sini adalah upaya mempersiapkan kader menjadi generasi penerus visi, misi dan ideologi dari sebuah gerakan dalam organisasi. Sehingga diharapkan tujuan utama suatu pergerakan akan dapat survive di sepanjang zaman. Kader sebagai pelaku utama yang akan memperoleh kegiatan kaderisasi adalah mereka para anggota, keluarga, sahabat, maupun pihak-pihak yang secara ideologis sesuai dengan misi yang diusung oleh organisasi. Dalam kaitan ini, kader dapat merupakan pengembangan dari hubungan orang tua-anak, atasan-bawahan, guru-murid, atau pihak-pihak yang secara rasional responsif dengan gerakan organisasi.

Buah tak jauh dari pohonnya, demikian ungkapan pepatah. Sesungguhnya dengan kaderisasi diharapkan nilai awal organisasi,

berikut kualitas para pendahulu diharapkan senantiasa dapat dilanjutkan, ditiru, dan dikembangkan oleh generasi berikutnya. Nahdlatul Ulama (NU) sebagai suatu organisasi (*jam'iyah*) yang berpengikut (*jama'ah*) besar mutlak membutuhkan sistem kaderisasi yang terstruktur dengan baik. Potensi NU sebagai organisasi kader cukup besar mengingat jumlah badan otonom (banom) nya yang sedemikian banyak, belum lagi lembaga serta lajnah yang ada di dalamnya. Demikian pula, secara keanggotaan NU dipastikan sebagai ormas terbesar di tanah air di luar partai politik, bahkan mungkin ormas Islam terbesar di seluruh dunia.

Setiap zaman ada pemimpinnya, demikian suatu kata bijak. Termasuk pula NU dari semenjak awal berdiri telah memainkan peran dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Sebagai konsekwensi peran itu, maka NU telah melahirkan banyak pemimpin yang telah mencatatkan sejarah tentang apa yang telah dilakukan terhadap Ummat maupun bangsa dan Negara. Di awal pendirian ada K.H. Hasyim Asy'ari, K.H. Wahab Hasbullah, K.H. Bisri Syamsuri dan lain-lain, di era selanjutnya ada K.H. Machrus Ali, K.H. As'ad Syamsul Arifin, K.H. Achmad Shiddiq, K.H. Tholhah Mansoer dan lain-lain. Juga, terdapat tokoh-tokoh besar pada bidang birokrasi seperti K.H. Wachid Hasyim, K.H. Saifuddin Zuhrie, K.H. Muhammad Dahlan, K.H. Idham Cholid, K.H. Masjkoer, Subhan ZE dan sebagainya. Puncaknya NU pernah mengantarkan kader terbaiknya menjadi presiden di republik ini. Demikian juga pemimpin-pemimpin dari kalangan NU di daerah dan suatu masyarakat lokal juga tak kalah pentingnya kehadiran mereka.

Kader untuk organisasi sebesar NU tentu tidak hanya terbatas pada jabatan birokratis, karena sektor lain dalam kehidupan keummatan masih banyak yang perlu untuk dimasuki. Sektor ekonomi, wirausahawan, bisnisman maupun pedagang. Sektor pendidikan, guru, dosen dan pengelola pendidikan. Sektor

kesehatan, perawat, bidan, dokter dan pengelola kesehatan. Sektor Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Seni (IPTEKS), peneliti, ilmuwan, teknokrat, budayawan, seniman dan sebagainya. Tentu sektor-sektor tersebut sekedar contoh, karena masih banyak bidang lain yang harus digarap seperti pendampingan masyarakat oleh kader yang hidup langsung bersentuhan dengan masyarakat bawah.

Bidang garapan NU senantiasa dinamis mengikuti zaman. NU terlalu besar jika hanya mengurusi kegiatan klasik seperti tahlilan dan istighotsahan. Juga akan terkuras energinya bila hanya melulu larut pada masalah furu'iyah. NU saat ini dan ke depan sangat ditunggu perannya di semua sektor. Semua sektor dalam hal ini penting bagi dakwah NU (multimedia). Dakwah NU hari ini tidaklah cukup apabila hanya dengan ceramah dan dalil-dalil. Namun dakwah akan lebih bermakna apabila dilengkapi dengan tindakan dan gerakan (*activity*) yang tentu saja lebih baik, lebih mengena, dan tepat sasaran. Era ini, siapa yang cepat dan menguasai situasi dialah yang memimpin. Demikian juga NU, manakala organisasi ini menguasai semua lini dipastikan NU lah yang memimpin.

Pemimpin organisasi tentu mempunyai anggota. Suatu misi organisasi yang dipimpin oleh pemimpin akan berhasil jika mendapat dukungan dari anggotanya. Dengan demikian, hal ini pasti membutuhkan proses komunikasi dua arah antara pemimpin dengan yang dipimpin. Janganlah sampai terjadi pemimpin yang tidak dapat mendengar aspirasi anggota ataupun anggota yang tidak patuh terhadap arahan pimpinan. Oleh karenanya, yang harus dilakukan adalah suatu budaya organisasi yang baik. Organisasi sebesar NU sudah semestinya mendasarkan semua gerakannya atas landasan Qonun Asasi, Keputusan Muktamar, maupun keputusan-keputusan jam'iyah lainnya. Bukan pada keinginan orang per-orang.

Kader siapapun itu, dalam posisi apapun kita, harus mau dan mampu untuk mengemban tugas sebagai warga NU (nahdliyin). Di

antara tugas-tugas kader misalnya, untuk senantiasa mengamalkan amaliah NU, membuat suatu suasana NU dalam lingkungannya, memimpin solusi masalah dalam lingkungannya dengan cara berpikir NU, menularkan ke NU an pada keluarga dan masyarakat, bangga terhadap ke NU annya, di manapun berada selalu berusaha memanfaatkan dirinya untuk NU. Suatu kata bijak penting yang harus dijadikan pegangan adalah, "loyalitas pada kelompok, golongan, maupun partai harus berhenti ketika jam'iyah membutuhkanmu". Dengan demikian, bila semua kader mentaati keputusan organisasi atas dasar maslahah ummat, maka dipastikan semua pertempuran akan dimenangkan oleh NU. Apalagi dalam era Demokrasi saat ini mestinya NU lah yang tetap memimpin masyarakat.

Terdapat kegelisahan dalam kaderisasi NU, dimana kegelisahan tersebut bersumber dari beberapa hal sebagai berikut: *pertama,* kurang meratanya kader NU di luar bidang agama; *kedua,* sistem kaderisasi telah ada namun kurang optimal pelaksanaannya; *ketiga*, budaya organisasi yang masih lemah; *keempat,* belum memanfaatkan secara optimal lembaga pendidikannya untuk kaderisasi; *kelima,* tema kaderisasi yang monoton dan tidak menarik; *keenam,* porsi dalam kepengurusan masih mengedepankan pertemanan dan kekeluargaan, belum pada basis keahlian; *ketujuh,* belum memandang keberhasilan anggota lain sebagai keberhasilan bersama atau sebaliknya; *kedelapan,* faksi-faksi politik seringkali dibawa ke dalam jam'iyah; *kesembilan,* kader seringkali dimanfaatkan hanya untuk kepentingan dukungan mayoritas, belum ke substansi gerakan; *kesepuluh,* belum adanya *sense of belonging* dan rasa bangga terhadap NU; *kesebelas,* keberhasilan pemimpin NU belum dilihat dari unsur utama keberhasilannya melakukan kaderisasi; *keduabelas,* ditemukan kader yang lompat pagar; *ketigabelas,* belum adanya data tentang potensi SDM di NU.

Kegelisahan tersebut tentu saja bukan hanya merupakan sebab, tapi juga berkaitan dengan penyebab lain yang tak kalah pentingnya. Penyebab lain itu setidaknya adalah tujuh sikap utama yang kurang dipegang oleh sementara kader di NU. Sikap tersebut adalah: Jujur, Tanggungjawab, Visioner, Disiplin, Kerjasama, Adil, dan Peduli. Kader, apalagi pimpinan yang tidak dapat mensinerginakan pola tindakannya atas 7 hal tersebut dimungkinkan organisasi yang sedang dibangun sulit untuk maju.

Di lain pihak, tantangan modernisasi dan globalisasi yang berwujud nilai-nilai baru dipastikan akan mempengaruhi perilaku, moral maupun ketahanan ideologi NU yang mengacu pada nilai Islam Ahlussunnah wal Jama'ah. Secara praktis, sisi ekternalnya adalah munculnya gerakan terorganisir dari kaum radikalis dan fundamentalis. Ini merupakan suatu tantangan yang menarik untuk diikuti.

Berpijak pada kondisi inilah, maka sudah seharusnya, NU sebagai ormas Islam yang besar menggalakkan kembali kaderisasi untuk membentuk kader NU yang tangguh, loyal dan militan. Dengan kader yang loyal, tangguh, dan militan ini di harapkan organisasi NU akan mampu menjaga dan merawat warganya tetap dalam sikap dan perilaku keagamaan yang *tawasuth* (moderat), *tasamuh* (toleran), dan *tawazun* (seimbang). Dengan kader yang loyal, tangguh, dan militan ini juga di harapkan organisasi NU akan mampu meningkatkan pelayanan (*khidmah*) kepada warganya (*jama'ah*) dalam rangka mewujudkan tatanan masyarakat yang lebih demokratis dan berkeadilan atas dasar Islam ahlussunah wal jama'ah (*khoiro ummat*).

Sebagaimana dijelaskan di atas, maka basis dari kaderisasi di NU termasuk pula IPNU adalah ajaran Islam Aswaja. Aswaja adalah akronim kata dari "*Ahlussunnah waljamaah*". *Ahlussunnah waljamaah* secara subtansi terdiri dari tiga kata, 1) *ahlun* 2) *sunnatun* 3) *jamaatun*.

Ahlun sebagaimana menurut Khoirus Abadi dalam kamus *Al Mukhid* berarti pemeluk aliran atau pengikut madzhab atau sekte, jika hal itu dikaitkan dengan ajaran ataupun sekte. *Sunnatun* yang berarti, segala bentuk sabda, sikap Nabi atau terbiasa kita sebut hadits yang kadang berupa (*qoulan*, *fi'lan*, *taqrir*/ketetapan) memiliki arti *at tariqah*, yang berarti jalan yang menunjukkan arah sikap orang-orang yang menganut atau mengikuti sunnah Nabi Muhammad dan orientasi keberfahaman tertentu. Al jamaah berarti sekumpulan orang-orang. Jadi definisi *Ahlussunnah waljamaah* yaitu; "Sekumpulan Orang-orang yang bersepakat mengikuti tuntunan Nabi Muhammad SAW dalam hal perkataan, perbuatan ataupun ketetapan yang diputuskan yang dirumuskan oleh Imam Hasan Al Asy'ari dan Abu Mansur Al maturidi dalam bidang aqidah, dan mengikuti tuntunan fiqih sesuai madzhab empat (Imam Syafi'I, imam Maliki, Imam Hanafi dan Imam Ahmad bin Hambal), dan Imam Ghazali dan Junaid Al-Bagdadi dalam bidang tasawuf".

Istilah *ahlussunnah waljamaah* tidak dikenal di zaman Nabi Muhammad SAW maupun di masa pemerintahan *al-khulafa' al-rasyidin*, bahkan tidak dikenal di zaman pemerintahan Bani Umayah (41 – 133 H. / 611 – 750 M). Istilah ini untuk pertama kalinya di pakai pada masa pemerintahan khalifah Abu Ja'far al-Manshur (137-159H./754-775 M) dan khalifah Harun Al-Rasyid (170-194H/785-809M), keduanya dari dinasti Abbasiyah (750-1258). Istilah *Ahlussunnah Waljamaah* semakin tampak ke permukaan pada zaman pemerintahan khalifah al-Ma'mun (198-218H/813-833M).

Pada zamannya, al-Ma'mun menjadikan Mu'tazilah (aliran yang mendasarkan ajaran Islam pada al-Qur'an dan akal) sebagai madzhab resmi negara, dan ia memaksa para pejabat dan tokoh-tokoh agama agar mengikuti faham ini, terutama yang berkaitan dengan kemakhlukan al-Qur'an. untuk itu, ia melakukan *mihnah* (*inquisition*), yaitu ujian aqidah terhadap para pejabat dan ulama. Materi pokok

yang di ujikan adalah masalah al-Qur'an. Bagi muktazilah, Al-Qur'an adalah makhluk (diciptakan oleh Allah SWT), tidak *qadim* (ada sejak awal dari segala permulaan), sebab tidak ada yang *qadim* selain Allah SWT. Orang yang berpendapat bahwa al-Qur'an itu *qadim* berarti syirik dan syirik merupakan dosa besar yang tak terampuni. Untuk membebaskan manusia dari syirik, al-Ma'mun melakukan *mihnah.* Ada beberapa ulama yang terkena *mihnah* dari al-Ma'mun, diantaranya, Imam Ahmad Ibn Hambal (164-241H).

Penggunaan istilah *Ahlussunnah Waljamaah* semakin popular setelah munculnya Abu Hasan Al-Asy'ari (260-324H/873-935M) dan Abu Manshur Al-Maturidi (w. 944 M), yang melahirkan aliran "Al-Asy'aryah dan Al-Maturidyah" di bidang teologi. Sebagai '*perlawanan'* terhadap aliran mu'tazilah yang menjadi aliran resmi pemerintah waktu itu. Teori Asy'ariyah lebih mendahulukan *naql* (teks Qur'an hadits) daripada *aql* (penalaran rasional). Dengan demikian bila dikatakan *Ahlussunnah Waljamaah* pada waktu itu, maka yang dimaksudkan adalah penganut faham *Asy'ariyah* atau *al-Maturidiyah* dibidang teologi. Dalam hubungan ini *Ahlussunnah Waljamaah* dibedakan dari *Muktazilah*, *Qadariyah, Syiah, Khawarij,* dan aliran-aliran lain. Dari aliran *Ahlussunnah Waljamaah* atau disebut aliran sunni dibidang teologi kemudian juga berkembang dalam bidang lain yang menjadi ciri khas aliran ini, baik dibidang *fiqh* dan *tasawuf*. Sehingga menjadi istilah, jika disebut aqidah sunni *(ahlussunnah waljamaah)*, yang dimaksud adalah pengikut *Asy'ariyah* dan *Maturidiyah* atau Fiqh Sunni, yaitu pengikut madzhab yang empat (Hanafi, Maliki, Syafi'i dan Hanbali). Yang menggunakan rujukan al-Qur'an, al-Hadits, Ijma' dan Qiyas. Atau juga Tasawuf Sunni, yang dimaksud adalah pengikut metode tasawuf Abu Qashim Abdul Karim al-Qusyairi, Imam Al-Hawi, Imam Al-Ghazali dan Imam Junaid al-Baghdadi, yang memadukan antara syari'at, hakikat dan ma'rifat.

KH. Hasyim Asy'ari, sebagai Rais Akbar Nahdlatul Ulama' memberikan *tashawur* (gambaran) tentang *Ahlussunnah Waljamaah* sebagaimana ditegaskan dalam *al-Qanun al-Asasi*, bahwa faham *Ahlussunnah Waljamaah* versi Nahdlatul Ulama' yaitu mengikuti Abu Hasan al-asy'ari dan Abu Manshur al-Maturidi secara teologis, mengikuti salah satu empat madzhab fiqh (Hanafi, Maliki, Syafi'i dan Hanbali) secara fiqhiyah, dan bertashawuf sebagaimana yang difahami oleh Imam al-Ghazali atau Imam Junaid al-Baghdadi.

Penjelasan KH. Hasyim Asy'ari tentang *Ahlussunnah Waljamaah* versi Nahdlatul Ulama' dapat difahami sebagai berikut:

1. Penjelasan aswaja KH Hasyim Asy'ari, jangan dilihat dari pandangan ta'rif menurut ilmu Manthiq yang harus *jami' wa mani'* (جامع مانعٍ) tapi itu merupakan gambaran (تِصــور) yang akan lebih mudah kepada masyarakat untuk bisa mendapatkan pembenaran dan pemahaman secara jelas (تصــدِيقْ). Karena secara definitif tentang *Ahlussunnah Waljamaah* para ulama berbeda secara redaksional tapi muaranya sama yaitu *maa ana alaihi wa ashabii.*
2. Penjelasan aswaja versi KH. Hasyim Asy'ari, merupakan implementasi dari sejarah berdirinya kelompok *Ahlussunnah Waljamaah* sejak masa pemerintahan Abbasiyah yang kemudian terakumulasi menjadi *firqah* yang berteologi *Asy'ariyah* dan Maturidiyah, berfiqh madzhab yang empat dan bertashawuf al-Ghazali dan Junaid al-Baghdadi, namun yang perlu di ingat bahwa konsep aswaja yang ada pada saat sekarang ini telah mengalami degradasi makna dan implementasinya sangat beragam dalam masyarakat, terlebih banyak orang yang mengatakan kelompok ataupun dirinya sebagai pengikut faham *Ahlussunnah*, sekarang yang menjadi pertanyaannya adalah apakah orisinalitas redaksional dan makna tetap terjaga ataukah telah mengalami

penyesuaian-penyesuaian terhadap kebutuhan. Lain dari pada itu kita harus meyakini bahwa *Ahlussunnah* adalah suatu kebenaran absolute (*Absolute truth*) yang berlandaskan apa yang dirumuskan Imam Asy'ari dan Abu Mansur al-Maturidi dalam hal aqidah, hal ini sebagai penegasan atas timbulnya pemahaman-pemahaman baru yang coba disusupkan dalam melemahkan semangat *Ahlussunnah* yang telah kita yakini. *Ahlussunnah Waljama'ah* adalah serangkaian prinsip-prinsip yang telah dirumuskan secara sistematis dan berdasar atas teks yang orisinal yang di yakini mayoritas ummat, hal ini sebagai realitas keagamaan dan akumulasi serangkaian nilai yang mengatur keberagamaan masyarakat yang menjadi penganut corak pemahamannya, bukan hasil dari reaksi sikap politik yang nantinya akan menjadikan *Ahlussunnah* sebagai "tunggangan" dalil keagamaan dalam kegiatan politik dan sebuah rangkaian sikap ataupun kegatan politik yang nantinya hanya menjadi pilihan (sekunder), bukanlah prinsip-prinsip keagamaan yang berlaku sebagai kebutuhan primer yang mengikat dan mengatur masyarakat dalam menjalankan ritual-ritual keagamaan dalam masyarakat.

3. Hal ini Merupakan sikap "Perlawanan" terhadap gerakan Islam modernis *(wahabiyah)* dalam hal pergerakannya namun tidak dalam subtansi ajaran yang ada pada saat itu, yang nantinya berdampak dalam *positioning* Indonesia sebagai bangsa yang mayoritas penduduknya menganut agama Islam, yang didalamnya terdapat beragam faham keagamaan. Wahabi sebagai organisasi yang mengumandangkan konsep kembali kepada al-Qur'an dan as-sunnah, dalam arti anti madzhab, anti taqlid, dan TBC (tahayyul, bid'ah dan khurafaat) mendapat tempat tersendiri dalam masyarakat modern yang nantinya akan menjadi "rival" atau tantangan faham *Ahlussunnah* dalam mendapat pengaruh

masyarakat. Aswaja versi NU dapat difahami, bahwa untuk memahami al-Qur'an dan As-sunnah perlu penafsiran para Ulama yang memang ahlinya, hal ini mengindikasikan bahwa sistem klasik mampu menjaga orisinalitas ajaran. Namun yang harus kita yakini bahwa NU mempunyai identitas *Ahlussunnah* yang spesifik dalam ideologinya, hal inilah yang nantinya mampu menjadi karakteristik dari *Ahlussunnah* itu sendiri. Dalam skala mikro-subtansi Ahlussunnah dapat diterapkan dalam pendampingan terhadap isi dari materi-materi keagamaan yang berada dalam lingkungan pendidikan, hal ini menjadi suatu bukti lembaga keagamaan berperan dalam upaya standarisasi pemahaman keagamaan yang benar.

Pendidikan sebagai upaya sadar yang dilakukan sepanjang hidup untuk mempersiapkan generasi yang memiliki derajat kemanusiaan yang tinggi dan mampu menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah SWT, sekaligus khalifah-Nya di muka bumi, serta kreatif dalam melakukan berbagai aktifitas untuk mewujudkan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Pendidikan juga memilik potensi penting yang harus mendapatkan perhatian sungguh-sungguh dari keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Untuk itu, IPNU sebagai organisasi kader di bawah naungan NU, memiliki peran strategis dalam melahirkan kader-kader nahdliyin yang diharapkan dapat tampil dalam masyarakat. Dengan demikian, diharapkan menjadi kader IPNU adalah otomatis menjadi kader NU yang akan menjadikan Aswaja sebagai landasan ideologi di kalangan pelajar secara intensif dan komprehensif. Untuk mencapai maksud tersebut, IPNU diharuskan segera mengupayakan pola-pola kaderisasi yang menitikberatkan dan terkonsentrasi pada pelaksanaan pendidikan dan pengembangan ajaran agama, skill organisasi dan wawasan keilmuan serta kebangsaan pada diri anggota dan kadernya.

Berangkat dari kebutuhan inilah penguatan kaderisasi basis ideologi *Ahlussunnah Waljamaah* sebagai ruh gerakan menjadi keniscayaan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Demikian juga IPNU, sebagai bagian dari gerakan pelajar dalam lingkungan NU, harus menemukan identitas ideologinya. Aswaja tidak boleh semena-mena "diklaim" sebagai ideologi IPNU tanpa dilakukan konseptualisasi dan rekontruksi yang nyata bagaimana Aswaja dapat dijadikan sebagai basis ideologis. Karena itulah kita memandang penting agenda rekonstruksi pemahaman terhadap Aswaja agar tidak hanya menjadi diskursus yang mengawang, tetapi benar-benar menjadi ideologi gerakan yang aplikatif.

Paradigma kaderisasi terkait erat dengan pilihan paradigma perjuangan yang dipilih, yang pada gilirannya menentukan metode pendekatan kaderisasi yang dilakukan. Paling tidak ada tiga paradigma perubahan sosial dalam dunia pendidikan (kaderisasi), yaitu paradigma konservatif, paradigma liberal dan paradigma transformatif.

Diantara tiga paradigma itu, IPNU memilih perspektif transformatif sebagai landasan kaderisasi. Dengan perspektif ini, maka paradigma kaderisasi yang dipilihpun pararel dengan gerakan transformatif IPNU. Hal itu menunjukkan bahwa paradigma kaderisasi IPNU memandang akar persoalan sosial terletak pada struktur sosial yang ada, disatu sisi, dan lemahnya kapasitas kepemimpinan perubahan masyarakat disisi lain.

Dengan perspektif tersebut, maka paradigma IPNU diarahkan untuk membentuk sikap kritis terhadap realitas sosial eksternal di satu sisi, dan membentuk kader yang *kritis, kreatif, professional, dan berakhlaqul karimah*. Dalam konteks IPNU, maka kesadaran struktural yang dibangun, sesuai dengan fokus dan konsentrasi perjuangannya, minimal pada wilayah kebijakan kaderisasi.

Paradigma seperti itulah yang diyakini dapat membentuk kader IPNU yang mampu menjawab tantangan sosial eksternal sesuai dengan fokus gerakan perjuangan IPNU, sekaligus menjawab kebutuhan internal organisatoris.

Pendekatan yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan dalam IPNU adalah model pendidikan partisipatif. Pendekatan ini merupakan satu bentuk pendekatan proses belajar mengajar yang melibatkan peserta secara aktif dan dinamis. Dalam hal ini pendidikan diarahkan pada proses membantu peserta agar terlatih dalam rangka mengembangkan potensi yang dimilikinya. Pendidikan merupakan laboratorium informasi sehingga informasi dan peristiwa yang ditangkap kemudian direfleksikan oleh peserta untuk diproses menjadi pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkannya.

Pendekatan ini menerapkan prinsip, konsep pendidikan yang berimbang pada andragogy (*pendidikan ala orang dewasa*), paedagogy (*pendidikan ala anak-anak*), sosiology (pendidikan kemasyarakatan) dan psikologi (pendekatan kejiwaan)

Pendekatan ini mendasarkan pada prinsip :

a. Prinsip *"pengalaman adalah guru yang terbaik"*

   Saya dengar ……………………….. Maka saya lupa

   Saya lihat ………………………….. Maka saya ingat

   Saya lakukan …………………….... Maka saya paham

b. Dasar pengalaman berstruktur

   - Peserta melakukan/mengalami
   - Peserta mengungkapkan pengalamannya
   - Peserta menganalisa
   - Peserta menyimpulkan
   - Peserta menerapkan kembali

Selain itu, dalam model pelatihan IPNU juga menggunakan pendekatan *humanistic*, yaitu pendekatan yang merupakan sintesa dari pendekatan *paedagogy*, dengan pengertian :

a. Sumber belajar adalah pengalaman peserta itu sendiri. Pelatih membantu menyimpulkan dan mensistematisir pengalaman itu. Karena itu orientasinya ditekanan pada proses belajar dan isi makna proses situ

b. Perencanaan materi pendidikan dipusatkan oleh peserta. Fasilitator membantu menyusun dalam sekuen *(urutan penyajian dan menempatkannya dalam konfigurasi latihan sesuai dengan identifikasi kebutuhan dan tujuan pendidikan)*

c. Belajar pendamping sebagai pemahaman masalah (*problem solving*) dan membulatkan pengetahuan serta pengalaman dengan informasi dari narasumber atau fasilitator. Dengan demikian, proses pendidikan merupakan proses penemuan dan pemecahan masalah serta sekaligus proses transformasi pengetahuan dan pengalaman.

C. BENTUK KADERISASI IPNU

1. Pengertian

    a. Pendidikan

    Adalah upaya sadar dan sistematis dalam mendidik dan mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan tertentu sebagai potensi manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Upaya ini bersifat proses berjenjang yang diawali oleh suatu aktivitas tertentu, dalam waktu tertentu dan pada tempat tertentu pula.

    b. Pelatihan

    Adalah upaya proses transfer pengetahuan dan ketrampilan yang diarahkan untuk mencetak para ahli,

profesional, guna menunjang dan mendukung tujuan - tujuan pendidikan secara umum.

c. Anggota

Anggota adalah potensi IPNU yang secara resmi diproses melalui MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota). Fungsi Anggota adalah komponen pendukung mobilitas organisasi yang utama dan merupakan lahan sumberdaya manusia yang perlu dikembangkan. Anggota berhak mengikuti latihan-latihan pengembangan yang diselenggarakan oleh IPNU dalam rangka pengembangan materi pendidikan maupun membekali skill profesi bagi anggotanya.

d. Kader

Kader adalah anggota yang telah mengikuti LAKMUD (Pelatihan Kader Muda). Dan berhak untuk masuk dalam ruang kompetensi kader di berbagai tingkat kepengurusan di IPNU.

e. Fasilitator

Fasilitator adalah orang yang mampu untuk menfasilitasi semua jenjang pelatihan kader, memberikan bantuan dalam proses pelatihan, berupa panduan secara insentif dan sistematis kepada peserta untuk mencapai tujuan pelatihan dan pendidikan. Fungsi fasilitator juga sebagai ;

1) Komunikator, yaitu fungsi informatif bagi peserta
2) Inovator, yaitu fungsi stimulator terhadap peserta dalam mencapai target latihan sebagai bagian kebutuhan organisasi dan kebutuhan kader.
3) Emansipator, yaitu fungsi mengangkat potensi peserta pada perkembangan yang lebih baik dalam kesederajatan
4) Motivator, yaitu pemberi dorongan terhadap perkembangan peserta.

5) Organisator, yaitu fungsi mengatur prosesi pendidikan dan unsur-unsur terkait yang menjadi bagian dari pendidikan.
6) Evaluator, yaitu fungsi mengawasi dan memberikan umpan baik bagi kebutuhan peserta.

Oleh karena itu fasilitator dituntut mempunyai kemampuan mendesaign pendidikan, memiliki keterampilan melatih, sikap empaty (melebur diri), respek (memberi perhatian), wajar, tidak menggurui, tidak sok ahli, tidak suka mendebat, dan lain-lain.

f. Narasumber

Narasumber yaitu orang yang mempunyai pengetahuan atau spesifikasi dibidang ilmu tertentu, dan berfungsi memberikan pengetahuan bagi peserta.

g. Pembina kader

Adalah orang yang secara sadar dan sistematis berusaha terus menerus menjaga dan memberi perhatian pada anggota dan kader sehingga kemauan, semangat dan pengetahuannya tetap berkembang. Fungsi pembina kader adalah menjaga kelestarian hasil suatu pendidikan untuk mencapai suatu tujuan. Pembina kader meliputi Fasilitator, Pimpinan organisasi (bidang dan departemen kaderisasi dimasing-masing tingkat struktur kepengurusan IPNU)

2. Tujuan

Tujuan dari buku ini merupakan penjabaran dari tujuan mulia yang tercantum dalam Peraturan Dasar IPNU yakni "terbentuknya pelajar-pelajar bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlaq mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggungjawab atas tegak dan

terlaksananya syari'at Islam menurut faham ahlussunnah wal jama'ah yang berdasakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tujuan ini kemudian dijadikan pijakan ikhtiar operasional organisasi dalam menghimpun dan membina pelajar Nahdlatul Ulama demi terbektuknya kader *kritis, kreatif, profesional dan berakhlaqul karimah* sebagai generasi penerus perjuangan bangsa dan agama.

3. Jenjang Pelatihan

   Untuk memenuhi kebutuhan kader dan kebutuhan organisasi maka pendidikan- pendidikan yang diadakan di IPNU adalah pelatihan yang sifatnya berjenjang dan pilihan. Berjenjang artinya dalam proses pelaksanaannya peserta ingin mengikuti pelatihan tersebut dengan syarat-syarat tertentu yang mengikat dan bersifat kontinyu. Pelatihan tersebut terdiri dari :

   a. Masa Kesetiaan Anggota (MAKESTA): Pelatihan ini dimaksudkan sebagai gerbang awal mengenalkan organisasi IPNU kepada calon anggota dan merupakan proses resmi untuk menjadi anggota. MAKESTA juga dimaksudkan untuk mengarahkan pada perubahan jiwa, sikap, mental serta menumbuhkan kesadaran tentang pemahaman islam sebagai ideologi dalam kehidupan bermasyarakat.

   b. Pelatihan Kader Muda (LAKMUD): Pelatihan kader jenjang menengah dalam sistem kaderisasi IPNU untuk mencetak kader yang menekankan pada pembentukan watak, motivasi pengembangan diri dan rasa memiliki organisasi dan keterampilan berorganisasi serta upaya pembentukan standard kader.

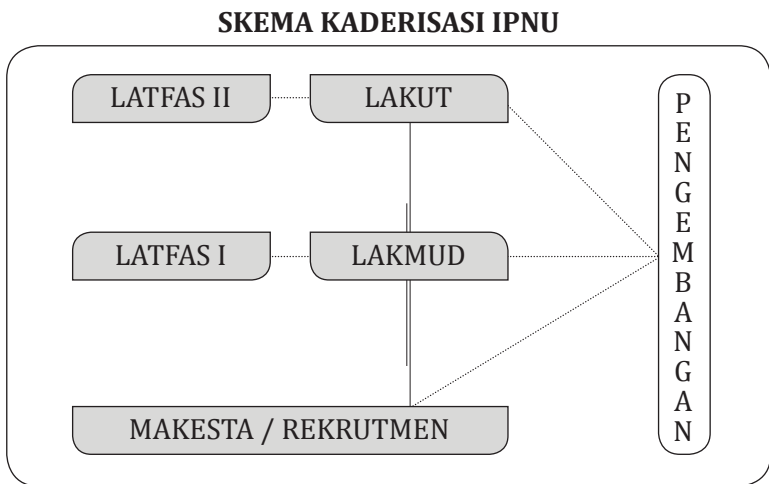
c. Pelatihan Kader Utama (LAKUT): Pelatihan kader tingkat tinggi untuk membentuk kader pemimpin organisasi dan gerakan sosial.

Sedangkan latihan pilihan adalah bentuk pelatihan yang memberikan alternatif bagi anggota dan kader dalam memilih pengembangan potensi dirinya. Latihan pilihan ini dibagi dua yakni Latihan Fasilitator dan Latihan Khusus.

1. Latihan Fasilitator : pelatihan yang menitikberatkan pengembangan skill dan wawasan tentang tata cara dan proses pendidikan kader dalam rangka mempersiapkan tenaga fasilitator dilingkungan organisasi IPNU berdasarkan kebutuhan kader dan kebutuhan organisasi. Untuk LATFAS I syaratnya adalah harus pernah mengikuti LAKMUD. *Out put* dari Latfas I mempunyai kewenangan menfasilitasi di tingkat MAKESTA dan LAKMUD. Sedangkan LATFAS II syaratnya adalah harus pernah mengikuti LAKUT. *Out put* dari Latfas II mempunyai kewenangan menfasilitasi disemua tingkat jenjang pendidikan. Dari LATFAS I dan LATFAS II tidak ada garis jenjang berstruktur, artinya LATFAS II tidak mensyaratkan harus mengikuti LATFAS I. dikatakan latihan pilihan karena tidak semua kader harus mengikuti latihan tersebut, hanya diperuntukkan bagi kader yang berkeinganan mengembangkan potensinya dalam bidang kefasilitatoran.
2. Latihan Khusus: merupakan latihan yang disediakan dalam rangka memenuhi kebutuhan anggota dan kader untuk mengembangkan minat dan bakatnya sesuai dengan kebutuhan kader dan organisasi. Esensi dari latihan ini adalah memberikan bekal skill dan pengetahuan yang

cukup kepada anggota dan kader, sebelum anggota dan kader tersebut terjun dalam ruang publik sesuai dengan pilihannya. Pelatihan tersebut misalnya : pelatihan jurnalistik, pelatihan komputer, pelatihan da'i muda, dll. Pelaksana pelatihan khusus adalah bidang dan departemen yang bersangkutan yang diatur ditingkat struktur kepengurusan masing-masing.

Untuk melihat dan memahami kaderisasi secara komprehensif di IPNU maka hal tersebut bisa dilihat dalam skema berikut :

SKEMA KADERISASI IPNU

═══ Garis yang menunjukkan batas standarisasi kader

─── Garis yang menunjukkan jenjang kaderisasi lanjutan

······ Garis yang menunjukkan pilihan latihan

Dari skema tersebut, kita dapat melihat satu kotak paling bawah tentang rekruitmen, rekruitmen merupakan suatu

proses yang menjadi *pola dan strategi* dalam meraih simpati dan empati awal dari calon anggota IPNU. Sebagai suatu pola dan strategi maka pendekatan yang digunakan merupakan hak dan kreatifitas dimasing-masing daerah sesuai dengan karakteristik calon anggota yang ada bisa dengan pendekatan personal maupun pendekatan kelembagaan.

Dalam buku pedoman ini disampaikan beberapa contoh pola dan strategi rekruitmen bagi calon anggota dengan dua pendektan tersebut. Oleh karena itu, rekruitmen sebagai suatu pola dan strategi akan menuntun kepiawaian pengurus dan lembaga dalam menjajakan organisasi kepada "pasar" masyarakat sesuai dengan karakteristik dan kebutuhannya. Walhasil pola-pola tersebut menjadi kebijakan organisasi ditingkatannya masing-masing yang tidak ada keharusan untuk mengeneralisir pola dan strategi tersebut.

4. Aturan Pelaksanaan Pelatihan Kader

Untuk menjaga kontiniunitas pendidikan dan produktifitas kader secara komprehensif, maka perlu adanya komitmen bersama dari jajaran kepengurusan IPNU sebagai penyelenggara pendidikan atau pelatihan dalam menjalankan proses kaderisasi. Oleh karena itu, setiap periode kepengurusan di setiap tingkatan wajib melaksanakan pe;atihan minimal satu kali, dengan ketentuan sebagai berikut.

a. Masa Kesetiaan Anggota (MAKESTA) diselenggarakan oleh PR atau PK dan atau diselenggarakan secara bersama oleh beberapa PR atau PK. Jika PR atau PK belum terbentuk atau tidak mampu, MAKESTA boleh diselenggarakan oleh PAC.

b. Pelatihan Kader Muda (LAKMUD) diselenggarakan oleh PAC atau diselenggarakan secara bersama oleh beberapa PAC. Jika PAC tidak mampu, maka LAKMUD boleh diselenggarakan oleh PC.

c. Pelatihan Kader Utama (LAKUT) diselenggarakan oleh PC atau diselenggarakan secara bersama oleh beberapa PC, berkoordinasi dengan PW. LAKUT juga boleh diselenggarakan PW.
d. Latihan Fasilitator (LATFAS) I diselenggarakan oleh PC. Fasilitator yang dihasilkan dalam Latfas I hanya memiliki kewenangan untuk menfasilitasi pada jenjang MAKESTA dan LAKMUD.
e. Latihan Fasilitator (LATFAS) II diselenggarakan oleh PW. Fasilitator yang dihasilkan dalam Latfas II memiliki kewenangan untuk menjadi pelatih fasilitator pada jenjang MAKESTA, LAKMUD dan LAKUT.

Sesuai dengan harapan kita, bahwa kaderisasi merupakan ruh dari organisasi yang melaksanakan produksi secara simultan dan sistemik, harapan mewujudkan kader *kritis, kreatif, profesional dan berakhlaqul karimah,* merupakan tanggung jawab semua penyelenggaraan baik panitia, pelatih, maupun pimpinan IPNU struktural.

Oleh karena itu, materi-materi yang bersifat pemantapan ruhani dan sentuhan spiritual seperti *sholat berjamah, tahajud, sholat dhuha, yasinan tahli, dll.* Bukan merupakan bagian dari materi yang harus dicantumkan, namun suatu kegiatan yang harus dilaksanakan dalam seluruh prosesi pendidikan dari semua jenjang tingkatan pendidikan kader. Ruang partisipasi dan kreatifitas tim fasilitator di daerah dibuka lebar untuk menformat materi-materi yang bersifat pemantapan rohani tersebut, artinya bentuk dan profesi kegiatan diserahkan sepenuhnya bagi tim fasilitator yang disesuaikan dengan kultur dan kebutuhan di masing-masing daerah penyelenggara.

5. Materi Latihan

   Bertitik tolak dari output kader yang hendak diharapkan, maka materi kaderisasi IPNU diklasifikasikan sebagai berikut ;

   a. Materi MAKESTA
      1) Keislaman I
      2) Ahlussunnah wal jama'ah I
      3) Ke-Nahdlatul Ulama-an I
      4) Ke-IPNU-an I
      5) Tradisi Keagamaan NU
      6) Keorganisasian

   b. Materi LAKMUD
      1) Ahlussunnah wal jama'ah II
      2) Ke-Nahdlatul Ulama-an II
      3) Ke-IPNU-an II
      4) Keorganisasian
      5) Kepemimpinan
      6) Managemen Organisasi
      7) Komunikasi
      8) Kerjasama
      9) Teknik Diskusi, Rapat dan Persidangan
      10) Managemen Konflik
      11) Networking dan Lobiyying

   c. Materi LAKUT
      1) Ahlussunnah wal jama'ah III
      2) Ke-Nahdlatul Ulama-an III

3) Ke-IPNU-an III
4) Studi Ideologi di Dunia
5) Peta Gerakan Islam Dunia dan Indonesia
6) Demokrasi dan Civil Society
7) Analisis Sosial
8) Gerakan Sosial
9) Advokasi Kebijakan Publik
10) Metode Pengorganisasian Pelajar

d. Materi LATFAS I
1) Sistem Kaderisasi IPNU
2) Falsafah dan Pendekatan Pendidikan Kader
3) Kefasilitatoran
4) Psikologi Pendidikan Kader
5) Metodologi dan Media Pendidikan Kader
6) Managemen dan Design Pendidikan Kader
7) Bermain dan Belajar
8) Metodologi Evaluasi Pendidikan Kader

e. Materi LATFAS II
1) Sistem Kaderisasi IPNU
2) Falsafah dan Pendekatan Pendidikan Kader
3) Kefasilitatoran
4) Psikologi Pendidikan Kader
5) Metodologi dan Media Pendidikan Kader
6) Managemen dan Design Pendidikan Kader
7) Bermain dan Belajar

8) Pengembangan Kurikulum
9) Psikologi Perkembangan Remaja
10) Metodologi Evaluasi Pendidikan Kader

6. Evaluasi Pelatihan
   a. Prinsip-Prinsip Evaluasi

   Sebelum melakukan evaluasi Pelatihan perlu dipahami beberapa prinsip-prinsip dasar evaluasi antara lain ;

   1) Evaluasi dalam Pelatihan partisipatif merupakan bagian integrasi proses belajar dari semua pihak yang terlibat terutama bagi peserta belajar, fasilitator dan penyelenggaraan pendidikan.
   2) Evaluasi merupakan bagian integral proses belajar, arahan evaluasi adalah demi perbaikan (*yang bersifat formatif*) dan demi pertanggungjawaban (*yang bersifat sumatif*). Jadi bukan untuk menghakimi atau menentukan siapa yang benar, siapa yang salah atau siapa yang pandai dan siapa yang bodoh.
   3) Evaluasi arahannya demi perbaikan dan demi pertanggungjawaban, maka pelaksanaannya dapat dilakukan;
      - Dengan saling mengevaluasi
      - Melakukan evaluasi diri atau mengadakan refleksi
   4) Evaluasi dilaksanakan secara berkala, maksudnya kalau ada penyimpangan yang merugikan segera dapat dikoreksi dan diperbaiki
   5) Pada dasarnya evaluasi dilaksanakan baik pada tahap pra Pelatihan, tahap pelaksanaan Pelatihan dan tahap pasca Pelatihan. Karena tugas yang harus ditunaikan di

setiap tahap berbeda satu sama lain, maka pertanyaan evaluasi serta tujuannya juga berbeda diantara tahap yang satu dengan yang lain.

b. Manfaat Evaluasi

Tidak dapat disangkal lagi, bahwa evaluasi latihan banyak membawa manfaat, antara lain adalah:

1) Sebagai masukan bagi proses Pelatihan yang sedang berlangsung
2) Untuk masukan bagi penyempurnaan pelaksanaan Pelatihan di masa yang akan datang
3) Untuk menyajikan fakta tentang tingkat keberhasilan Pelatihan kepada berbagai pihak dalam rangka memberikan pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan latihan.

c. Tujuan Evaluasi

Selama kurun waktu latihan, evaluasi dilaksanakan berulangkali untuk berbagai tujuan. Dengan demikian setiap kali melaksanakan evaluasi pada dasarnya mempunyai tujuan sendiri-sendiri. Tetapi secara umum dapatlah dikatakan bahwa tujuan evaluasi pendidikan adalah :

1) Untuk mengetahui tingkat perubahan kognitif, sikap, serta tingkah laku peserta belajar
2) Untuk mengetahui efesiensi dan efektifitas penyelenggaraan Pelatihan

d. Sasaran Evaluasi

1) Prestasi belajar, peserta, dengan titik berat pada perkembangan sikap/tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan.

2) Efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan/ latihan.

D. Tahapan Kaderisasi

Teknis Penyelenggaraan Pelatihan adalah serangkaian suatu latihan sejak perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan pelaporannya. Teknis penyelenggaraan suatu pendidikan ini dikelompokkan pada 3 tahap, yaitu :

1. Tahap pra Pelatihan
2. Tahap pelaksanaan Pelatihan
3. Tahap pasca Pelatihan.

Penyelenggaraan suatu Pelatihan dikatakan berhasil apabila tahapan-tahapan tersebut dapat terlaksana dengan baik.

1. Tahap Pra Pelatihan

Hal – hal yang dilakukan pada tahap ini adalah :

a. Pendaftaran Peserta

Informasi tentang rencana penyelenggaraan Pelatihan seharusnya minimal 2 bulan sebelumnya sudah disebar pada anggota disertai lengkap dengan syarat-syaratnya. Hal ini dimaksudkan agar peserta dapat dimonitor sejak dini oleh tim pelatih dan menjadi input untuk pelaksanaan dan pasca Pelatihan.

Peserta harus direkrut berdasarkan kualifikasi kriteria tertentu disesuaikan dengan program pelatihan yang akan diadakan. Proses rekruitmen peserta diawali dengan mengawali latar belakang peserta yang akan ikut Pelatihan. Beberapa hal yang perlu dikenali secara mendalam adalah :

1) Melihat data diri secara lengkap. Dengan melihat data diri ini kemungkinan jati diri peserta akan bisa dilihat.
2) Melihat bagaimana cara pandang terhadap realitas sosial dan pandangannya terhadap pelatihan yang akan diikuti.
3) Membuat suatu bahan pertanyaan yang berkaitan dengan program pelatihan yang akan dilaksanakan.

b. Analisa kebutuhan Pelatihan

Suatu Pelatihan diselenggarakan bukanlah hanya untuk sekedar memenuhi suatu program yang telah di jadwalkan, tetapi sifat pendidikan tersebut haruslah merupakan suatu kebutuhan yang diperlukan. Kebutuhan ini bisa berbentuk tuntutan atau kebutuhan organisasi atau kebutuhan kader, misalnya: kebutuhan organisasi akan adanya tim pelatih, kebutuhan kader yang akan didistribusikan di ruang publik, dll.

Kaderisasi adalah kegiatan organisasi yang berat tapi strategis. Oleh karena itu, agar pelatihan kader ini bisa berhasil dan bermanfaat perlu di lakukan analisis kebutuhan. Analisa kebutuhan yang harus di perhatikan terlebih dahulu adalah tentang; urgensi organisasi melakukan pelatihan kader, siapa peserta pelatihan, siapa panitia pelatihan, siapa fasilitator dan juga nara sumbernya. Begitu juga hal yang sangat penting dalam tahapan ini adalah mengidentifikasi tempat pelatihan, berapa biaya yang di butuhkan dan dari mana sumber dana bisa di peroleh.

c. Konsultasi dengan pengurus / pihak lain.

Hal ini dimaksudkan agar suatu Pelatihan yang akan dilaksanakan dapat direncanakan secara baik, apabila dilakukan koordinasi dengan pimpinan organisasi maupun

pihak – pihak terkait. Konsultasi sangat diperlukan sebagai media komunikasi. Tim panitia ini bertanggungjawab kepada pengurus sesuai dengan jenjang kepengurusan yang ada.

d. Pembentukan Panitia

Panitia dibentuk oleh pimpinan organisasi sesuai dengan jenjang kepengurusan yang ada yang dikuatkan dengan Surat Keputusan. Panitia tersebut terdiri dari *Steering Committe* (SC) dan *Organizing Committe* (OC). Panitia SC bertugas menyusun, menyiapkan dan mengoperasikan hal-hal yang terkait dengan materi dan forum, sedangkan OC bertugas menyiapkan dan melaksanakan hal-hal yang terkait dengan sarana dan prasarana pelatihan, seperti penyiapan tempat, membuat dan menyebarkan surat undangan, alat tulis, projector, konsumsi, akomodasi peserta dan lain sebagainya.

e. Penentuan Tim Fasilitator

Salah satu hal yang penting dalam Pelatihan ini adalah adanya fasilitator, karena itu diperlukan kecermatan bagi Panitia beserta pengurus untuk menentukan fasilitator yang handal sesuai dengan keahliannya masing - masing. Tim Fasilitator ini bertanggung jawab pada penyiapan materi, bahan pelatihan baik bahan bacaan atau makalah dan proses pelatihannya. Tugas ini juga dapat dikoordinasikan dengan panitia SC.

Dalam sebuah pelatihan, fasilitator adalah aspek yang sangat penting. Banyak problem yang muncul pada saat proses pelatihan berlangsung yang akhirnya dihubungkan dengan masalah personal dan kemampuan fasilitator. Memang dalam prinsip pelatihan partisipatif, menjadi seorang fasilitator

dituntut memiliki jam terbang dan pengalaman yang cukup. Hal itu sebagai bentuk konkrit dari metode *learning by doing*.

Untuk mendapatkan fasilitator yang diharapkan dapat memandu pelatihan dengan sukses, sebaiknya fasilitator dilibatkan sejak awal dan menjadi bagian dari sebuah sistem pelatihan. Hal ini penting agar seorang fasilitator mengerti untuk apa pelatihan ini dilakukan, tujuannya apa, outputnya apa, arahnya kemana dan seterusnya. Jika tidak maka dikhawatirkan akan memotong alur berpikir pelatihan yang sudah dirumuskan. Dengan sendirinya pelatihan tersebut berjalan tanpa arah dan target yang jelas.

Pilihan terhadap seorang fasilitator harus melihat aspek pengalaman memfasilitasi dan sikap partisipatif. Hal ini penting dikarena fasilitator yang tidak ”partisipatif” akan membawa suasana diskusi menjadi tidak dinamis. Sehingga proses diskusi yang diadakan akan menjadi tidak menarik karena hanya terjadi komunikasi satu arah (monoton) dan tidak ada proses interaksi yang terbangun kuat diantara peserta.

Beberapa tips yang bisa digunakan untuk memilih karakter seorang fasilitator adalah :

1. Mampu menjadi anggota dari kelompok yang diajar.
2. Mampu menciptakan iklim untuk belajar-mengajar.
3. Mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi.
4. Mampu menirukan orang lain.
5. Menyadari kelemahannya, tingkat keterbukaannya, kekuatannya, dan tahu bahwa di antara kekuatan yang dimilikinya dapat menjadi kelemahan pada situasi tertentu.
6. Dapat melihat permasalahan dan menentukan pemecahannya.
7. Peka dan mengerti perasaan orang lain lewat pengamatan

8. Mengetahui bagaimana meyakinkan dan memperlakukan orang
9. Menyadari bahwa perannya bukan mengajar, tetapi menciptakan iklim untuk belajar.

Mengutip pendapat Jenny Rogers, fasilitator akan dengan lincah, peka dan cermat memandu sebuah proses pelatihan jika ia memiliki beberapa keunggulan, yaitu:

1. Kepribadian yang menyenangkan, dengan kemampuannya untuk menunjukkan persetujuan dan apa yang dipahami partisipan;
2. Kemampuan sosial, dengan kecakapan untuk menciptakan dinamika kelompok secara bersama-sama dan mengontrolnya tanpa merugikan partisipan;
3. Kemampuan mendesain cara memfasilitasi yang dapat membangkitkan, menggunakan pengetahuan dan keterampilan partisipan sendiri selama proses berlangsung;
4. Kemampuan mengorganisir kegiatan;
5. Cermat dalam melihat persoalan pribadi partisipan dan berusaha mencarikan jalan keluar;
6. Memiliki ketertarikan yang besar terhadap subjek atau materi pelatihan dan meletakkan ketertarikan itu pada cara penyampaian yang tepat dan menyenangkan;
7. Fleksibel dalam merespons perubahan kebutuhan belajar partisipan;
8. Pemahaman yang cukup atas materi pokok pendidikan.

Sisi lain kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang fasilitator adalah penyampaian umpan balik secara cepat dan tepat, sehingga partisipan menyadari kemampuannya dan mau

memperbaiki kelemahannya tanpa merasa kehilangan sesuatu. Seorang fasilitator akan dapat melaksanakan perannya dengan baik jika ia mengerti apa yang sesungguhnya menjadi tugasnya. Penghayatan terhadap peran pemandu ini menjadi sangat penting karena adanya tuntutan terhadap fungsi pemandu yang banyak sekali berbeda dengan fungsi seorang "guru" atau "pengajar"(dalam artian yang lazim dikenal selama ini). Bahkan tuntutan itu tidak saja menyangkut pemilikan sikap dan perilaku dalam gaya, sikap, dan pribadi.

f. Pembuatan Proposal dan Desain Kegiatan

Proyek proposal diperlukan untuk kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan. Selain itu juga berfungsi sebagai media komunikasi dengan pihak luar, seperti mengurus perizinan, permohonan nara sumber, pencarian dana, dan lain – lain. Secara umum sistematika pembuatan proposal berisi :

1. Latar Belakang
2. Nama Kegiatan
3. Tujuan Pelatihan yang meliputi tujuan umum dan tujuan khusus
4. Materi Pelatihan
5. Metode Pelatihan
6. Penyelenggara
7. Narasumber dan Fasilitator
8. Waktu dan Tempat Pelatihan
9. Jadwal
10. Susunan Panitia
11. Peserta
12. Anggaran Biaya

g. **Rapat Tim Fasilitator dan Tim Panitia**

Rapat tim fasilitator diperlukan untuk menyiapkan proses pelatihan, baik dari aspek proses pelaksanaan, penyamaan persepsi dan langkah-langkahnya, pembagian tugas fasilitator, termasuk juga penentuan materinya, pembuatan kerangka acuan latihan. Sedangkan rapat tim panitia diperlukan untuk membuat dan membicarakan tentang persiapan – persiapan teknis pelatihan yang meliputi; mengurus administrasi, menghubungi nara sumber, mengurus perizinan, mencari dana, mencari tempat pelatihan, mengurus akomodasi dan konsumsi, serta perlengkapan pelatihan yang lain.

2. **Tahapan Proses Pelatihan**

Hal-hal yang dilakukan pada tahap ini adalah :

a. Persiapan

Persiapan sebelum acara latihan dimulai, biasanya perlu dilakukan beberapa saat sebelumnya, hal ini untuk menghindari agar tidak terlalu dekat dengan acara pembukaan. Selain itu untuk memberi kesempatan kepada peserta yang belum menyelesaikan administrasi, disamping memberi kesempatan kepada panitia dan tim fasilitator untuk mempersiapkan segala sesuatunya.

b. Pembukaan

Pada acara pembukaan sebaiknya dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan. Jangan sampai acara pembukaan tersebut mengalahkan substansi dari pelatihan yang akan dilaksanakan. Undanglah beberapa kyai, tokoh masyarakat, pengurus NU dan pengurus badan otonom NU lainnya. Bila perlu undanglah pejabat pemerintahan setempat, berilah kesempatan kepada salah satunya untuk memberikan pidato sambutan.

c. Pengaturan Ruangan

Pengaturan ruangan pelatihan tampaknya merupakan hal yang sederhana dan sepele, namun akan berakibat fatal bila tidak diperhatikan dengan seksama, karena hal tersebut akan mempengaruhi psikis peserta latihan. Dalam pengaturan tempat duduk ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan, yaitu :

1) peserta dapat melihat nara sumber/fasilitator dengan jelas
2) peserta dapat memandang peserta lain dengan jelas
3) peserta dapat melihat media latihan yang dipergunakan dengan jelas
4) peserta dapat menempati dan meninggalkan temapt duduknya dengan mudah untuk keperluan pelatihan.
5) nara sumber/fasilitator dapat bergerak dengan leluasa dalam menggunakan papan tulis dan alat peraga lainnya.
6) untuk model forum disesuaikan dengan kebutuhan materi yang akan disampaikan, *(sebaiknya tempat duduk mudah dipindahkan, hal ini untuk mempermudah perubahan model forum).*

d. Masalah – masalah yang biasa dan mungkin timbul selama Pelatihan berlangsung.

1) Siapkan tim fasilitator sesuai kebutuhan pelatihan. Jika kemungkinan kurang, siapkan fasilitator cadangan yang bisa diambilkan dari panitia SC.
2) Nara sumber tidak hadir, maka yang harus dilakukan adalah menghubungi nara sumber cadangan yang sudah dipersiapkan sebelumnya
3) Dalam pelatihan tidak jarang muncul masalah yang berkaitan dengan peserta. Oleh karena itu, tim

fasilitator harus selalu peka dan selalu memperhatikan perkembangan peserta. Dalam menghadapi peserta yang dibilang dapat menggangu proses pelatihan, tim fasilitator harus mempunyai banyak cara untuk menanggulanginya.

Di samping hal tersebut, bila dalam latihan juga muncul suatu hal yang berkaitan dengan kelembagaan pelaksanaan pelatihan, maka yang harus bertanggungjawab dalam penyelesaiannya adalah:

1. Hal-hal yang berkaitan dengan administratif dan sarana latihan, maka panitia pelaksana sebagai panitia operasional bertanggung jawab penuh untuk memutuskan dan mencari penyelesaiannya.
2. Bila hal tersebut terkait dengan forum latihan baik peserta, nara sumber, fasilitator, materi latihan, dll. Maka, panitia SC yang bertanggung jawab penuh untuk mengambil kebijakan.
3. Bila hal tersebut terkait dengan keputusan hukum organisasi, maka pimpinan struktural yang bertanggungjawab untuk penyelesaian permasalahan tersebut.

e. Penutupan

Acara penutupan juga hendaknya dilaksanakan secara sederhana (sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan), yang terpenting pesan ikatan moral untuk berkegiatan lebih aktif dan partisipatif dari alumni Pelatihan dapat terbentuk dengan optimal. Dalam penutupan ini juga hendaknya bisa mengurai segala permasalahan yang mengganjal selama Pelatihan dari semua unsur Pelatihan terkait. Dalam acara penutupan juga ada sambutan berisi pesan dan kesan, baik dari peserta, panitia dan fasilitator, serta diakhiri dengan sambutan penutupan dari pengurus/pimpinan organisasi.

f. Persiapan Meninggalkan Arena Pelatihan

Setelah selesai acara pelatihan, sebelum meninggalkan arena latihan hendaknya ruangan atau Media Pelatihan yang telah dipakai dikembalikan seperti semula. Hal ini bukan semata-mata hanya untuk menjaga image, tapi merupakan bukti awal bahwa IPNU merupakan organisasi yang terpelajar dan terdidik.

3. Tahapan Pasca Pelatihan

Dengan selesainya Pelatihan, bukan berarti purna pula tugasnya, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah :

a. Panitia pelaksana memberikan laporan selengkapnya kepada pimpinan organisasi sebagai pemberi wewenang. Tugas panitia pelaksana selesai setelah memberikan laporan pertanggungjawabannya pada pimpinan organisasi.

Laporan pertanggungjawaban panitia berupa:

1) Proses teknis pelaksanaan, seperti kerja panitia serta hambatan-hambatannya yang ditemui saat bertugas.
2) Laporan keuangan, berisi penerimaan uang (dari mana/ siapa dan berapa jumlahnya), jumlah pengeluaran dan keperluannya serta saldo atau defisitnya keuangan.

b. Laporan Tim Fasilitator

Laporan tim fasilitator pada pimpinan organisasi adalah meliputi proses dan hasil latihan. Guna penyampaian laporan ini adalah :

1) sebagai input pada pembina kader ditingkatan struktural masing-masing organisasi dalam memonitor dan membina perkembangan anggota dan kader di masa berikutnya.
2) sebagai input pada pimpinan organisasi dalam menentukan kebijakan tentang pembinaan kader.

c. Tindak Lanjut

Kegiatan pasca Pelatihan sebagai tindak lanjut latihan merupakan hal yang harus dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan kader dan kebutuhan organisasi, kegiatan ini juga merupakan kepedulian pimpinan dalam rangka merawat kader pasca latihan. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen perawatan kader yang optimal. Pimpinan organisasi sebagai penanggungjawab kegiatan berkewajiban mengawal setiap kegiatan yang diadakan sebagai bagian dari proses kaderisasi yang sedang berjalan. Dalam rangka untuk memudahkan proses pengawalan kader setelah mengikuti Pelatihan, maka setiap pengurus yang ada diberikan tanggungjawab secara khusus untuk mengawal dan mengawasi setiap alumni Pelatihan sesuai dengan jenjang yang ada. Hal ini dilakukan agar kebersinambungan kader tetap bisa terjaga dengan baik.

BAB IV
Strategi Rekrutmen Anggota

A. REKRUTMEN SEBAGAI BAGIAN PENTING DARI KADERISASI

Kaderisasi merupakan suatu upaya yang dilakukan secara terencana dan sistematis. Selain itu, kaderisasi juga merupakan satu kesatuan proses yang terpadu dan tidak terpisahkan antar satu dengan yang lain. Hal ini meniscayakan adanya tahapan yang sistematis dan dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan. Dengan model inilah tujuan keseluruhan proses kaderisasi itu dapat tercapai secara optimal dan terukur.

Salah satu bagian terpenting dari proses kaderisasi adalah rekrutmen. Di mana rekrutmen dapat dipahami sebagai serangkaian upaya dan aktivitas mencari, menemukan, menarik, dan mengikat individu atau sekelompok individu untuk masuk dalam suatu komunitas atau organisasi. Dalam konteks kaderisasi IPNU, rekrutmen merupakan proses pencarian, penemuan, penarikan dan pengikatan para pelajar sebagai calon anggota IPNU yang akan diproyeksikan untuk mengikuti tahapan kaderisasi berikutnya.

Sebagai tahapan paling awal dari suatu proses kaderisasi, rekrutmen merupakan bagian sangat penting dan strategis untuk menentukan keseluruhan proses kaderisasi selanjutnya. Rekrutmen merupakan proses yang akan menentukan *input* suatu proses kaderisasi dan akan menentukan *output* yang akan dihasilkan dari seluruh tahapan kaderisasi, selain faktor proses yang dilakukan.

Dengan demikian, rekrutmen kader merupakan upaya yang penting dan utama dari seluruh proses kaderisasi. Selain itu proses rekrutmen merupakan garda depan dalam proses kaderisasi dan menjadi upaya penting bagi terciptanya keberlangsungan dan kesinambungan organisasi. Rekrutmen kader merupakan titik penting bagi organisasi, khususunya dalam hal penyediaan input kaderisasi yang terjamin dan dapat menghasilkan out-put yang sesuai harapan.

B. URGENSI DAN TUJUAN REKRUTMEN

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa rekrutmen merupakan proses yang dilakukan secara *by design* yang terencana, sistematis, terukur dan terintegrasi. Tidak adanya proses yang demikian—sebagaimana terjadi selama ini— menjadikan rekrutmen calon anggota lebih banyak terjadi *by accident*, akibatnya organisasi tidak dapat menemukan dan menarik calon kader yang tepat sasasan dan sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan, kebutuhan organisasi, dan kepentingan perjuangan jangka panjang,

Agar proses kaderisasi berjalan ideal dan dapat menghasilkan *output* yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan sesuai dengan tuntutan perubahan sosial, maka rekrutmen menempati posisi strategis dalam keseluruhan proses kaderisasi yang dilakukan. Di sinilah, rekrutmen mememukan urgensinya dalam proses kaderisasi karena ia menjadi salah satu kunci penting bagi keberhasilan kerja kaderisasi dan perjalanan organisasi di masa-masa berikutnya.

Bagi IPNU, yang merupakan organ kaderisasi di kalangan pelajar, rekrutmen menjadi sedemikian penting karena pelajar yang menjadi segmen garapan organisasi merupakan kalangan terpelajar dan berada pada usia remaja. Pelajar pada usia ini merupakan segmen yang strategis bagi proses kaderisasi sebuah organisasi untuk menemukan kader-kader terbaik untuk dididik dan dikembangkan. Oleh karena itu, proses rekruitmen menjadi urgen dalam menjaga kesinambungan organisasi untk menjalankan tugas dan khidmadnya dalam masyarakat dan kehidupan kebangsaan.

Berangkat dari urgensi tersebut, dalam kerangka ini, rekrutmen bertujuan untuk:

1. Mencari dan menemukan calon anggota yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi;
2. Menarik calon anggota tersebut untuk diikutsertaan sebagai *input* dalam proses kaderisasi selanjutnya dengan metode tertentu;
3. Mengikat para calon anggota tersebut dengan pendekatan tertentu ke dalam "pintu masuk" organisasi.

C. PRINSIP-PRINSIP REKRUTMEN

Sebagai suatu bagian yang penting dalam proses kaderisasi IPNU, maka rekrutmen harus dilaksanakan dengan berbagai prinsip berikut:

1. Segmentasi

Kegiatan rekrutmen harus didasarkan pada segmen yang menjadi sasaran kaderisasi. Segmentasi adalah upaya memetakan calon-calon kader yang disesuaikan dengan karakteristik yang sama dalam sebuah kelompok tertentu. Segmentasi ini menjadi penting dilakukan karena akan menjadi landasan untuk menentukan pilihan metode dalam upaya perekrutan kader. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa setiap calon anggota mempunyai karakteristik

yang berbeda-beda sehingga pendekatan rekrutmen yang dipilih tentu berbeda-beda.

Upaya pemetaan ini disamping berfungsi sebagai upaya menentukan sasaran kaderisasi juga untuk mengukur potensi, kualitas dan kuantitas calon anggota. Ukuran-ukuran tersebut perlu dilakukan guna memotret seberapa besar potensi kader di sebuah daerah, sekaligus untuk menghasilkan data bagi pengurus setempat tentang calon anggota yang akan di rekrut

2. Berbasis Lokalitas

Karakteristik satu daerah dengan daerah lain tentu berbeda, baik dalam dimensi budaya, ekonomi, sosial-politik dan lain-lain. Perbedaan karakteristik tersebut menimbulkan perbedaan corak karakteristik calon anggota yang akan di rekrut, baik pola pikir budaya dan perilaku kader. Hal ini akan berimplikasi pada perbedaan pilihan pendekatan-pendekatan yang digunakan antara satu daerah dengan daerah lain.

Artinya bahwa pemilihan pendekatan dalam proses perekrutan harus disesuaikan dengan corak dan karakteristik daerah tersebut. Dengan demikian, pendekatan yang dilakukan di suatu daerah akan berbeda dengan daerah lain, sesuai dengan kekhasan dan lokalitasnya. Dalam hal ini, tidak mungkin diberlakukan pendekatan yang berlaku secara nasional.

3. Mempertimbangkan Pesaing

Kontestasi organisasi pemuda dan pelajar di Indonesia pascareformasi menunjukkan dinamika yang tinggi. Fenomena ini tak lepas dari pergulatan ideologi yang terjadi di tanah air. Hal ini berimplikasi pada ”perebutan” basis sosial organisasi. Di mana

setiap organisasi berlomba untuk merekrut anggota sebanyak-banyaknya agar bisa eksis dan melakukan perjuangan ”ideologis” secara ekspansif.

Sementara, dalam kenyataannya, tak disangkal bahwa banyak organisasi pelajar lain yang melakukan upaya-upaya perekrutan dengan cara-cara yang lebih diterima oleh calon kader. Sehingga mereka dapat melakukan ekspansi hingga memasuki ”wilayah” basis sosial kita. Kondisi ini mau tak mau membuat proses perekrutan yang dilakukan oleh IPNU mendapat tantangan yang cukup berat.

Maka perekrutan yang dilakukan seharusnya mempertimbangkan konstelasi dan ”kontestasi” tersebut. Untuk itu diperlukan kemauan untuk membandingkan, mencermati dan ”belajar” dari pendekatan dan strategi rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi lain untuk selanjutnya menjadi bahan penyempurnaan proses dan pendekatan yang dilakukan oleh IPNU.

4. Komunikasi yang Diterima oleh Pelajar

Segmen atau lahan garapan IPNU adalah pelajar (termasuk santri) setingkat SMP dan SMA. Kalangan ini mempunyai pola, gaya hidup, sikap dan bahasa tersendiri yang tentu berbeda dengan yang dimiliki oleh kalangan lain. Agar bisa diterima oleh mereka, maka rekrutmen yang dilakukan semestinya menyesuaikan dan menggunakan pola dan gaya komunikasi yang sesuai dengan ”bahasa” mereka.

Pola komunikasi inilah yang akan menentukan keberhasilan sebuah proses rekrutmen. Dengan pola komunikasi yang sesuai dengan ”gaya” mereka cenderung ”gaul”, maka akan mempermudah penyampaian pesan dan dapat mendekatkan IPNU pada mereka, sekaligus mendekatkan mereka pada IPNU. Prinsip inilah yang

selanjutnya akan digunakan sebagai bahan pemilihan pendekatan dan metode rekrutmen.

5. Berorientasi Kualitas

IPNU adalah organisasi kader, bukan organisasi massa. Jika organisasi massa lebih berorientasi pada kuantitas (jumlah), maka organisasi kader harus berorientasi pada kualitas (mutu). Sebagai organisasi kader, maka kualitas calon anggota dan kader menjadi perhatian utama IPNU. Oleh karena itu, idealnya, rekrutmen yang dilakukan seharusnya menjadikan kualitas sebagai pertimbangan utama.

Sebagai konskuensi dari bentuk IPNU sebagai organisasi kader, maka kualitas kader yang akan direkrut juga merupakan fokus perhatian. Hal ini agar menjamin terbentuknya out-put kaderisasi yang berkualitas. Karena selain kualitas proses kaderisasi, kualitas input calon kader juga menjadi faktor penentu bagi kualitas output kaderisasi.

Kenyataan ini mengharuskan adanya pola-pola perencanaan dan pola rekruitmen yang lebih memprioritaskan pada tersedianya input calon kader yang berkualitas. Dengan demikian, rekruitmen kader merupakan upaya aktif dan terencana sebagai ikhtiar untuk mendapatkan input calon kader yang berkualitas bagi proses perkaderan dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara praktis, pelajar yang berprestasi dan potensial harus menjadi target utama dalam proses rekrutmen. Prinsip ini menjadi penting karena kebutuhan organisasi kader seperti IPNU yang membutuhkan *input* kaderisasi berkualitas untuk dididik dan dikembangkan menjadi anggota, kader dan kader pemimpin. Dengan cara seperti ini, IPNU akan dapat mempersiapkan kader-

kader terbaiknya sebagai kontribusi dalam proses regenerasi NU dan bangsa.

6. ”Masuk melalui Pintu Mereka, Keluar melalui Pintu Kita”

Komunitas pelajar sebagai segmen garapan IPNU, adalah suatu komunitas yang memiliki kebiasaan, tren, dan kegemaran sebagaimana lazimnya remaja. Tren berpakaian, kegemarannya pada hobi tertentu, kebiasaan dalam mengisi waktu luang, ataupun berbagai ”kenakalan” yang mereka lakukan, haruslah dipahami sebagai bentuk aktualisasi, sejauh tidak melanggar norma-norma sosial dan hukum yang berlaku.

Untuk itu, IPNU sebagai organisasi pelajar, seharusnya tidak melawan ”ruang batin” pelajar itu. Melainkan sebaliknya, menjadikan kecenderungan itu sebagai ”pintu masuk” ke dalam komunitas mereka. Dengan kata lain, IPNU seharusnya memanfaatkan minat dan kecenderungan pelajar untuk mendekati mereka dan memperkenalkan IPNU pada mereka.

Dengan kata yang lebih praktis, sudah saatnya proses rekrutmen sebagai tahapan awal dalam proses kaderisasi IPNU, menggunakan ”cara” yang menjadi trend, kebutuhan atau minat calon kader. Namun, kecenderungan mereka itu hanya dijadikan sebagai pintu masuk. Dan setelah masuk, mereka akan mengikui proses kaderisasi yang sesuai dengan sistem kaderisasi yang berlaku. Akhir dari seluruh proses itu, mereka akan menjadi kader sesuai dengan yang diharapkan oleh IPNU.

Prinsip ini disebut dengan ”masuk melalui pintu mereka, keluar melalui pintu kita”. Maksud prinsip ini adalah perekrutan dilakukan dengan menggunakan gaya, kecenderungan, minat dan kebutuhan mereka, tanpa mengurangi prinsip perjuangan IPNU,

dan selanjutnya menempuh proses kaderisasi, dan akhirnya menjadi kader IPNU sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan.

7. Jemput Bola

Kehidupan kalangan pelajar dan remaja yang menjadi basis sosial IPNU kerap menunjukkan dua sikap yang kontradiktif. Di satu sisi mereka menunjukkan sikap ”pencarian” yaitu berupa keingintahuan terhadap berbagai pengetahuan baru dan persoalan di sekelilingnya. Namun, di sisi lain, juga kerap menunjukkan sikap apatis terhadap berbagai masalah-masalah sosial, terlebih terhadap sesuatu yang mereka belum butuhkan saat ini. Keberagamaan sifat ini mempengaruhi kemauan dan minat untuk bergabung pada komunitas baru, termasuk masuk ke dalam organisasi.

Melihat kenyataan ini, maka model rekrutmen konvensional yang masih di terapkan di beberapa tingkatan kepengurusan harus diubah dengan melihat beberapa perubahan-perubahan target calon kader. Untuk itu rekrutmen sebaiknya dilakukan dengan prinsip ”jemput bola”. Dalam hal ini, merekrut calon anggota merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara pro-aktif, yaitu dengan melakukan kunjungan langsung pada basis-basis pelajar dan bertemu langsung dengan mereka. Metode ini selain dapat lebih memperkuat ikatan emosional para calon kader anggota IPNU dengan oganisasi, juga menumbuhkan motivasi mereka.

8. Setiap Kader adalah Perekrut

Rekrutmen merupakan kegiatan berkelanjutan dan harus dilakukan secara optimal dan ekspansif. Untuk itu rekrutmen diposisikan sebagai upaya untuk melakuan rekrutmen secara optimal merekrut para kader sebanyak- banyaknya dan agar upaya perekrutan ini bisa berjalan secara optimal dan mempunyai tingkat

keberhasilan yang tinggi, maka setiap kader juga berposisi sebagai perekrut. Setiap kader kemudian menjadi salah satu media utama dalam merekrut kader.

Pengkajian evaluasi Pedoman Kaderisasi juga merefleksikan bahwa kelemahan proses kaderisasi kita terletak pada ketiadaan konsep dan desain rekrutmen kader. Padahal rekrutmen merupakan aspek penting dalam kaderisasi untuk memperoleh calon kader yang berkualitas. Oleh karena itu, modul ini secara khusus juga memuat bab tentang strategi rekrutmen anggota. Hal ini menjadi penting sebagai panduan atau pilihan alternatif bagi penyelenggara kaderisasi untuk melakukan rekrutmen secara lebih sistematis dan *desaigned*.

D. Tahapan Rekrutmen

1. Metode dan Pendekatan Rekrutmen

Dalam PD/ PRT IPNU, dijelaskan bahwa metode dan pendekatan rekrutmen merupakan cara atau pola yang ditempuh dalam melakukan pendekatan kepada calon calon kader agar mereka mengenal dan tertarik menjadi kader IPNU.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang karakteristik dan jatidiri pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Metode dan pendekatan rekrutmen adalah cara dan langkah yang dilakukan kepada calon- calon anggota IPNU agar mereka mengetahui, mengenal dan kemudian tertarik dan akhirnya masuk menjadi anggota IPNU. Sebagai upaya mengenalkan dan menarik para calon kader menjadi anggota IPNU, maka metode

dan pola perekrutan dilakukan dalam 2 tahap yaitu:

a. Tahap Pengenalan

Tahap pengenalan adalah upaya untuk memperkenalkan secara dini IPNU kepada kalangan pelajar di tingkat menengah atas (SMP, SMU, SMK, Madrasah Aliyah dan kalangan pesantren) dan perguruan tinggi. Tujuan tahap pengenalan ini adalah sebagai upaya untuk mengenalkan IPNU sehingga menimbulkan respon dan opini yang positif terhadap IPNU. Pada gilirannya diharapkan rasa simpati dan rasa ingin tahu ke IPNU muncul di kalangan para pelajar.

Tahap pengenalan ini bisa dilakukan dalam bentuk perekrutan pelajar dalam berbagai kegiatan IPNU melalui perangkat lembaga IPNU maupun pendekatan secara personal.

b. Tahap Pendekatan

Pada tahap ini, upaya penjelasan seputar IPNU kepada para calon kader dimaksudkan sebagai upaya untuk mengenalkan IPNU secara lebih jauh kepada para calon kader. Sehingga informasi yang utuh dan lengkap bisa didapat oleh para calon kader yang pada gilirannya semakin menguatkan keyakinan para calon kader untuk masuk menjadi anggota IPNU.

2. Pendataan

Data adalah keterangan atau kumpulan informasi atau bukti mengenai suatu kenyataan yang masih mentah, masih berdiri sendiri-sendiri, belum diorganisasikan, dan belum diolah dan diperoleh dari hasil suatu pengamatan. Data dapat berupa angka atau lambang yang akan dipakai untuk keperluan suatu analisa, diskusi, presentasi ilmiah atau keperluan lainnya.

Sehingga, *Pendataan* mengandung arti kegiatan mencatat dan memasukan data kedalam sebuah catatan. Bagi IPNU, kegiatan pendataan mempunyai peran yang sangat penting terlebih pendataan yang dilakukan dalam rangka rekruitmen calon anggota atau kader. Dalam konsep kaderisasi, maka pendataan dimaksudkan untuk :

a. Memperoleh informasi umum tentang generasi muda/ remaja di suatu daerah tertentu baik berdasarkan teritorialnya maupun kelompok aktifitas, hobi dan minat tertentu.
b. Melakukan pemetaan kualifikasi dan kompetensi individu calon target anggota IPNU.
c. Memperoleh calon anggota IPNU yang kualitatif serta memungkinkan untuk dikembangkan dan didesain sedemikian rupa sebagai kader IPNU.

Langkah – langkah pendataan kader :

a. Menyiapkan Tim pendataan dengan standar kualifikasi tertentu.
b. Menyiapkan Pedoman dan Form pendataan sebagai kerangka acuan pelaksanaan pendataan di lapangan.
c. Tim melakukan pendekatan kepada para Tokoh atau aktifis NU setempat untuk memperoleh data awal calon target anggota dengan mempertimbangkan beberapa variabel pendataan sesuai dengan pedoman.
d. Setelah diperoleh data awal, fase berikutnya Tim melakukan *crosschek* kepada pihak pihak lain yang dimungkinkan mengetahui dan mengenal pada individu yang menjadi target calon anggota.

e. Fase berikutnya adalah melakukan olah data dan anasilis informasi.

f. Pemeringkatan data. Dari sekian banyak target calon anggota, tentu tidak semuanya memungkinkan untuk dilanjutkan pada fase berikutya. Disinilah tim melakukan pemeringkatan dan mengambil keputusan untuk mendapatkan beberapa target dalam jumlah tertentu guna dilanjutkan pada fase berikutnya yaitu pendampingan.

3. Pendampingan Calon Kader

Pendampingan berarti menemani atau menyertai peserta dampingan dari dekat. Dalam konteks pemberdayaan pendampingan berarti pola dukungan. Bentuknya seperti dukungan personil, tenaga pendamping, relawan atau pihak lain yang memberikan penerangan, dukungan teknis, dan penyadaran.

Pemikiran tersebut berangkat dari fenomena remaja yang semakin tenggelam dalam budaya massa yang begitu kompleks. Kompleksitas problematika ini, terletak tidak sekedar pada segi perkembangan masa transisi secara psikologis, melainkan juga proses kecenderungan peta budaya dan tata kehidupan yang begitu sarat dengan pragmatisme dan materialisme.

Putaran arus budaya menyebabkan remaja mempunyai keterpecahan peta yang sungguh deskriminatif. Mereka yang menengah keatas, akan bergulat dengan segala kecenderungan gaya hidup jet set yang bergelimangan dengan keglamouran alam pikir party dan mall. Sedangkan mereka yang menengah kebawah, harus dihadapkan pada tantangan kapitalisasi di segala sektor yang akan mempersempit ruang hidup mereka, termasuk studi, dan berbagai ancaman serius tantangan kerja (Purwono Nugroho Adhi, 2010).

Dalam peta sosio budaya itu maka, posisi remaja diperhadapkan pada persoalan yang begitu kompleks dan pilihan pendampingan menjadi sangat strategis. Pendampingan yang dilakukan tidak sebagai hal yang sifatnya reaksioner, tetapi diprogram secara berkelanjutan, visioner dan integrativ. Pendampingan juga tidak sekedar memikirkan bagaimana membetuk kader semata, tetapi memproses sampai kepada upaya pengelolaan yang bersifat berkesinambugan dan dihidupi di tingkat basis.

a. Paradigma Pendampingan

Kenapa IPNU menggunakan istilah pendampingan, bukan pembinaan, atau mentoring! Pilihan terminologi itu bukan tanpa alasan. Tetapi merupakan konsekuensi atas pilihan paradigmatik IPNU sebagai gerakan kritis dengan visi transformatif. Terminologi pembinaan, mentoring dan pendampingan secara ideologi sangat berbeda. Membina merupakan terminologi pembangunan (*developmentalism*) yang sangat akrab di rezim otoriter Soeharto. Pembinaan dalam konteks ideologi pembangunan mengandung makna menguasai dan dikuasai. Komunitas atau pun kelompok dalam konteks pembinaan berarti ia sedang dikuasai oleh yang membina. Sedangkan pendampingan lebih kearah proses bersama, tumbuh dan sadar bersama; baik secara ekonomi, sosial dan politik. Sementara itu, mentoring lebih akrab dalam konteks tumbuhnya gerakan baru Islam di Indonesia awal tahun 1980-an. Walaupun sejatinya makna mentoring lebih pas kalau dikonotasikan pada sifat keprofesian sebagaimana lazim dalam sebuah group usaha.

Jadi pendampingan merupakan proses dimana fasilitator (pendamping) dan komunitas dampingannya

bersama-sama berproses membangun kesadaran kritis bersama sekaligus berupaya mentransformasikan diri dan kelompoknya menuju sebuah ruang (struktur) baru yang lebih adil.

Adapun tugas pendamping adalah:

1) Pemungkinan (*enabling*). Dalam fungsi ini, tugas seorang pendamping antara lain ialah menjadi model (uswah), melakukan mediasi dan negosiasi, membangun kesepahaman bersama, dan mengelola sumberdaya bersama.
2) Penguatan (*capacity building*). Fungsi ini berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan guna memperkuat kapasitas komunitas. Pendamping berperan aktif dalam sebagai agen yang memberi masukan positif dan direktif. Membangkitkan kesadaran komunitas, menyampaikan informasi, melakukan konfrontasi. Sedangkan pertukaran informasi (sharing) pada dasarnya merupakan bentuk pendidikan.
3) Perlindungan (*protection*). Fungsi ini berkaitan dengan interaksi antara pendamping dengan lembaga-lembaga eksternal atas nama dan demi kepentingan komunitas dampingannya. Seorang pendamping dapat bertugas mencari sumber-sumber, melakukan pembelaan (*advocacy*), menggunakan media, meningkatkan hubungan masyarakat, dan membangun jaringan kerja.
4) Pendukungan (*mobilization*). Fungsi mobilisasi dalam konteks ini berkaitan dengan fungsi pendamping yang dituntut tidak hanya mampu menjadi manajer perubahan yang mengorganisasi kelompok, melainkan

pula mampu melaksanakan tugas-tugas teknis sesuai dengan berbagai keterampilan dasar: seperti melakukan analisis sosial, mengelola dinamika kelompok, menjalin relasi (public relation), bernegosiasi, berkomunikasi, dan mencari serta mengatur sumber dana (fundraising).

b. Aspek aspek pendampingan :

1) Bentuk Pendampingan; Proses pendampingan dilakukan melalui kelompok-kelompok kecil (komunitas/jama'ah). Setiap komunitas sebaiknya terdiri dari 5-7 orang demi efektivitas pendampingan. Setiap komunitas akan didampingi oleh 1 orang pendamping (fasilitator).
2) Tujuan Pendampingan; Untuk memperkuat kelembagaan komunitas (jama'ah), khususnya Calon anggota IPNU, sehingga mereka merasa nyaman dengan pribadi pendamping sehingga akan merasa mempunyai ikatan emosional yang tinggi serta terpengaruhi baik secara perilaku maupun pemikiran.
3) Sifat Pendampingan; Pendampingan bersifat fleksibel, cair, dan tidak kaku (saklek) dengan tidak melupakan goal setting pendampingan. Kesetaraan juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pendamping, artinya masing-masing individu dampingan memiliki posisi yang setara dalam kelompok.
4) Karakter Pendampingan; Melakukan pendampingan tidak bisa dilaksanakan secara instant, tetapi melalui sebuah proses (fase).

c. **Fase Pendampingaan**

Adapun fase-fase pendampingan calon anggota IPNU adalah sebagai berikut :

1) **Persiapan**

Pada Tahap persiapan, seorang Pendamping harus mengetahui :

a) Gambaran umum target calon anggota / komunitas ranting yang bersangkutan.
b) Kebiasaan masyarakat setempat maupun khususnya kebiasaan pribadi target.
c) Kondisi sosiodemografis masyarakat / ranting setempat, khususnya Psikhologis target, hal ini bisa diperoleh dari teman teman sebayanya atau pihak lain yang mengetahui.
d) Isu bersama yang bisa diangkat.

2) **Pengembangan Kontak.**

Membangun kontak dengan peserta dampingan. Harus memastikan bahwa hubungan mereka dapat mengarah pada relasi konstruktif. Pastikan bahwa nomor kontak dan alamat calon dampingan sudah dicatat sewaktu waktu dapat dihubungi. Pada fase ini pendamping harus berempati dan meyakinkan calon dampingan. Fase ini sangat menentukan pada kerja kerja pendampingan selanjutnya.

3) **Mengumpulkan Data dan Informasi.**

Setelah melewati fase kontak, hal terpenting dalam suatu aktifitas pendampingan adalah bagaimana mengumpulkan data – data baik kuantitatif maupun

kualitatif terhadap masalah masalah yang dihadapi individu dampingan.

4) **Memperkuat Ikatan Emosional dengan Target**

Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan kunjungan ke rumah target, menemani aktifitas mereka serta mengajak mereka mendiskusikan keseharian mereka di tempat – tempat tretentu, seperti : warung kopi, lapangan bola, studio musik, masjid, musholla dll sesuai dengan kondisi kepribadian target.

5) **Pelibatan Pada Kegiatan Ringan di IPNU.**

Ajaklah peserta dampingan terlibat mediskusikan masalah masalah yang sedang mereka hadapi sehari - hari. Kegiatan ini sudah diperbolehkan menggunakan stribut IPNU. Pada fase ini akan mendiskusikan :

a) Mendiskusikan tujuan khusus dari aktifitas yang mereka lakukan
b) Alternatif tindakan yang dilakukan untuk menggapai tujuan

4. Penyiapan Pada Pelatihan Kader

Seorang pendamping dalam jangka waktu tertentu, haruslah mengambil kesimpulan tentang peserta dampingan mengenai hal – hal sebagai berikut :

a. Apakah kita" sebagai pendamping sudah cukup mengenal karakter dan kepribadian pendamping, asal usul, background keluarga dsb ?
b. Apakah peserta dampingan yang terdiri dari beberapa orang tersebut sudah cukup mengenal "kita" sebagai pendamping ?
c. Dari sekian banyak peserta dampingan tersebut, apakah mereka sudah terpengaruh dengan kepribadian "kita" sebagai pendamping ?

d. Pastikan bahwa peserta dampingan tidak mempunyai resistensi dengan kegiatan IPNU.
e. Pastikan mereka benar benar tertarik untuk ikut mengembangkan IPNU di daerahnya.

Jika hal – hal tersebut di atas sudah terjawab, maka fase berikutnya adalah mengajak mereka untuk mengikuti kegiatan pelatihan kader tingkat pertama di IPNU yaitu masa Kesetiaan Anggota (Makesta). Sampai di sini belum selesai tugas seorang pendamping. Seorang pendamping harus memastikan bahwa peserta dampingannya akan mengikuti kegiatan Makesta. Jika terdapat kesulitan terkait dengan ijin orang tua maupun Sekolah atau Pondok pesantren, maka menjadi kewajiban pendamping untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut. Begitu juga jika ditemukan masalah – masalah yang lain yang dapat menghambat peserta dampingan mengikuti kegiatan Makesta. Akhir dari fase penyiapan kader pada pelatihan kader adalah, melakukan interview calon peserta Makesta yang akan dilakukan dalam jarak waktu 1 minggu sebelum pelaksanaan Makesta.

5. Beberapa Contoh Kegiatan Rekrutmen Kader

a. Kegiatan Rekrutmen

Dibawah ini merupakan beberapa contoh kegiatan yang bisa dijadikan media untuk menarik kader agar tertarik dan mau menjadi anggota IPNU. Beberapa kegiatan dibawah ini merupakan kegiatan yang umum dan bisa menjadi referensi para pengurus IPNU di berbagai tingkatan dalam upaya merekrut kader. Dan pengurus wilayah bisa mengembangkan bentuk- bentuk kegiatan sebagai media perekrutan yang disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi di masing-masing tingkatan kepengurusan. Kegiatan yang dimaksud antara lain;

1) Kegiatan musik
2) Pecinta alam
3) Studi club
4) Pelatihan lulus UAN/ UAS
5) Training Motivasi belajar
6) Training jurnalistik
7) Belajar agama/ Mengaji bersama
8) Kegiatan/ lomba olahraga
9) Kepanitian bersama
10) Training penulisan diary dan novel
11) Training wiraswasta
12) Pelatihan membaca Al Quran dan sholat
13) Training kepemimpinan
14) Training berbicara di depan publik/ komunikasi

b. Penguasaan posisi-posisi strategis dalam struktural lembaga di sekolah (OSIS, Pramuka, Rohis dll).

IPNU sebagai sebuah lembaga yang telah mapan dan modern memiliki kemampuan dan kapasitas dalam memproduksi kader-kader yang memiliki kemampuan leadership, sehingga ketika ada sebuah momen pergantian kepemimpinan di lembaga sekolah (OSIS), kader-kader IPNU bisa mengambil peran dalam momen tersebut. Pada metode rekruitmen ini, posisi strategis dalam struktur yang berhasil dicapai dapat jadikan sebagai alat untuk kemudian mensosialisasikan IPNU kepada para siswa di sekolah. Sehingga ketertarikan untuk masuk dan berorganisasi di IPNU di kalangan siswa/ pelajar kemudian muncul.

c. Harmonisasi antara birokrat NU dan IPNU

Harmonisaisi antara NU dan IPNU sebagai salah satu metode terpenting dalam upaya menopang rekutmen IPNU di sekolah-

sekolah, terutama di sekolah milik NU. Permasalahan yang seringkali dianggap paling mengganggu terciptanya kelancaran proses rekutmen kader adalah ketika tidak adanya bantuan (materiil atau non- materiil) yang bisa menjadi instrumen penting ketika akan mengadakan pelatihan-pelatihan atau program-program perekrutan lainnya.

d. Sosialisasi terbuka

Sosialisasi terbuka ini dimaksudkan sebagai upaya pembentukan citra positif ke dalam siswa/ pelajar sebagai calon kader. Bentuknya bisa bermacam- macam, misalnya dengan cara memakai baju/ kaos yang di desain bergambar logo IPNU, dll.

BAB V
Pelatihan Kader

A. Panduan Pelatihan Kader Berjenjang

1. MASA KESETIAAN ANGGOTA (MAKESTA)

a. Pengertian:

Masa Kesetiaan Anggota, selanjutnya disebut MAKESTA, adalah Pelatihan jenjang awal dalam sistem kaderisasi formal IPNU sekaligus menjadi persyaratan untuk menjadi anggota IPNU yang sah.

b. Tujuan

1) Tujuan Umum : Sebagai gerbang awal untuk menciptakan anggota Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama yang memiliki kesetiaan kepada organisasi melalui pengenalan organisasi IPNU kepada calon anggota yang diarahkan kepada perubahan mentalitas, keyakinan dan sikap persaudaraan serta kecintaan kepada organisasi.

2) Khusus:

a) Menumbuhkan keyakinan tentang kebenaran Islam Ahlus-sunnah waljamaah sebagai satu-satunya sistem

yang berkesinambungan untuk melanjutkan da'wah islamiyah.

b) Memberikan pemahaman tentang NU sebagai wadah perjuangan Islam Ahlussunnah Waljamaah di Indonesia.

c) Meyakinkan kepada calon anggota bahwa IPNU merupakan organisasi pelajar yang tepat sebagai sarana perjuangan da'wah Islamiyah.

d) Mengenal dan memahami organisasi IPNU sebagai Banom NU serta memahami isi materi organisasi IPNU (PD/PRT, PO dan lain lain)

e) Menumbuhkan wawasan dan kemampuan dasar berorganisasi

c. Output

1. Anggota yang faham nilai keislaman dan perjuangan Islam yang dikembangkan dan diperjuangkan oleh NU (al-islam ahlussunnah wal jamaah)
2. Peserta menjadi anggota resmi dan melibatkan diri di kegiatan IPNU
3. Anggota faham tentang gerakan IPNU dan hubungannya dengan NU, Badan Otonom serta Lembaga NU.
4. Anggota mempunyai kesadaran tinggi akan pentingnya organisasi.
5. Anggota faham tentang cara berorganisasi yang baik.

d. Indikator

1. Anggota dapat menjelaskan dan melaksanakan nilai-nilai keislaman ahlussunnah waljamaah dan organisasi NU sebagai wadah perjuangannya.

2. memiliki sertifikat dan atau KTA
3. Anggota dapat menjelaskan keberadaan dan perjuangan IPNU.
4. Anggota aktif terlibat dalam kegiatan IPNU
5. Anggota dapat mengartikulasikan gagasan dengan baik
6. Nuansa persaingan sehat antar peserta/ kelompok untuk menjadi yang terbaik di MAKESTA semakin ketat, sehingga mereka berlomba untuk menjadi yang terbaik diantara peserta MAKESTA

e. Penyelenggara, Peserta dan Waktu

1) Penyelenggara

MAKESTA diselenggarakan oleh:

Pimpinan Ranting (PR) atau Pimpinan Komisariat (PK) dan atau diselenggarakan secara bersama-sama oleh beberapa PR atau PK.

Jika Pimpinan Ranting atau Pimpinan Komisariat belum terbentuk atau tidak mampu, maka MAKESTA boleh diselenggarakan oleh PAC sampai tingkat PC.

2) Peserta

a) Peserta adalah siswa, santri, dan remaja yang berumur minimal 13 maksimal 18 tahun
b) Peserta MAKESTA sebanyak-banyaknya adalah 40 orang dalam satu kelas, jika peserta lebih dari 40 orang penyelenggaraannya dibagi dalam beberapa kelas.

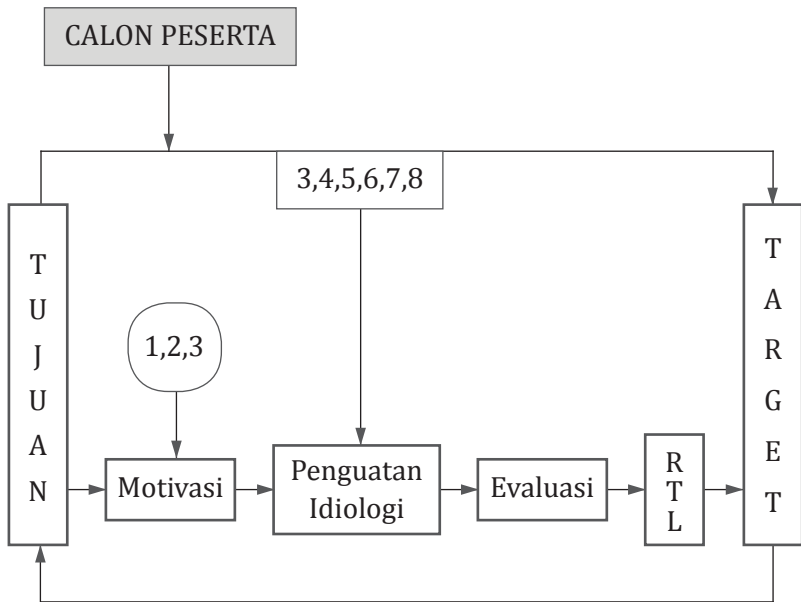
3) Waktu

Waktu penyelenggaraan MAKESTA adalah 13,5 jam efektif.
Catatan: (minimal 2 hari) waktu menyesuaikan.

f. Jadwal Kegiatan

disesuaikan dengan alur, bobot dan urutan materi. Kalau kegiatan lebih dari 2 hari, disarankan untuk menambah bobot materi ideologisasi dengan metode outdoor.

Hari/jam	Hari pertama	Hari kedua
04.00-08.00	Registrasi	Sholat subuh berjamaah, baca Surah Yasin, olahraga, *breakfast*
08.00-10.30	Pembukaan	Ke-NU-an I
10.30-11.30	Perkenalan	Pendalaman Materi
11.30-13.30	*Pretest*	ISHOMA
13.30-14.00	Shalat Dzuhur Berjamaah	Dinamika Kelompok
14.00-15.30	Analisis Diri	Ke-IPNU -an
15.30-16.00	Sholat ashar berjamaah	Sholat ashar berjamaah
16.00-17.30	Keislaman	Lagu-Lagu IPNU
17.30-19.30	ISHOMA/tahlil	ISHOMA/barzanji
19.30-21.30	*Ahlussunah waljamaah*	Keorganisasian
21.30-22.00	Tradisi Keagamaan NU	Menjadi Pelajar Yang Sukses
22.00-24.00	Istirahat	Evaluasi/Post Test/RTL
00.00-03.30	Istirahat	Istirahat
03.30-04.00	*Qiyamul lail*	*Qiyamul lail* dan pem*baiat*an/ penutupan

g. ALUR pendidikan dan pelatihan

h. Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

1. PERKENALAN

i. Pokok Bahasan : Perkenalan identitas peserta dan fasilitator, seperti : nama, alamat, hobi, pekerjaan, dll.

ii. Tujuan

Tercapainya suasana interaktif yang hangat dan terbuka antara sesama peserta, fasilitator dan panitia penyelenggara

iii. Waktu : 45 menit

iv. Metode: Game; Story Telling atau “ Saling Mengenal” , Bola Kenal (sebagai pilihan)

v. Media :

1) Permainan " Saling Mengenal"

- **Persiapan**

  Dua Lembar kertas kecil betuliskan angka yanag sama, bila ada 30 peserta , maka diperlukan 15 pasang kertas kecil dalam satu kantong. Permaiananan diadakan di dalam atau diluar ruangan

- **Cara bermaian**
  - Instruktur memanggil setiap peserta untuk mengambil satu lembar kertas kecil dari kantung kertasnya itu. Peserta yang mendapatkan angka yang sama membentuk satu kelompok
  - Dalam kelompok itu , kedua peserta saling bertanya jawab. Kedua peserta paling sedikit harus mengetahui tiga hal yang jarang diketahui oleh peserta lain dari kelompok lain, misalnya tentang hobi. Mereka diberikan waktu 3 sampai 5 menit untuk bertanya –jawab.
  - Bila waktunya telah selesai, maka peserta dipersilahkan untuk kembali ke kelompoknya masing-masing. Kemudian setiap peserta menceritakan kepribadian , hobi, atau kegiatan dari peserta atau kelompok lainnya.

Tujuan :

Agar setiap peserta saling mengenal dan saling memperhatikan satu dengan yang lainnya.

2) Permainan " Story Telling"

a) Fasilitator membuka serta menjelaskan secara singkat aturan main dari permainan ini.
b) Fasilitator meminta kepada peserta untuk membentuk lingkaran, kemudian fasilitator memberikan selembar kertas kepada masing-masing peserta.
c) Fasilitator memberikan waktu 3-5 menit kepada setiap peserta untuk mempersiapkan materi pribadi sebelum melakukan " story telling"
d) Kemudian jika sudah siap, fasilitator bisa memulainya dengan acak, sesuai absensi atau tunjuk salah satu peserta kemudian peserta itu menunjuk peserta yang lainnya untuk menceritakan kepribadiannya dengan waktu 3-5/ peserta.
e) Kemudian setelah semua berakhir, fasilitator mencoba menanyakan dengan acak kepada beberapa peserta terkait kepribadian peserta lainnya.

3) Bola kenal

a. Tujuan:
   1) Saling mengenal antar peserta
   2) Mengajarkan sikap peduli pada peserta yang lain
b. Alat yang dibutuhkan:
   1) Bola
   2) Kartu ukuran 10x 8
c. Tehnik permainan:
   1) Fasilitator membentuk lingkaran
   2) Fasilitator memebrikan kartu pada peserta
   3) Masing peserta menuliskan namanya di kartu
   4) Kartu dimasukan ke kartu
   5) Fasilitator melempar bola ke salah satu peserta
   6) Peserta yang menerima bola menyebutkan nama dan asal daerah
   7) Peserta kemudian melempar bola ke peserta lain dan begitu selanjutnya
   8) Fasilitator meminta peserta mengingat nama, umur dan asal peserta
   9) Kartu di keluarkan dan diacak dan dikaseh peserta
   10) Peserta dikaseh bola lagi dan membacakan nama yang didapat di kartu
d. Cara Berkenalan
   1) Alat yang dibutuhkan:
      - Kartu
      - Pulpen

2) Pelaksanaan Permainan:
   a) Fasilitator membagikan kartu ke peserta
   b) Meminta mengisi namaa
   c) Fasilitator memperkenalkan diri di hadapan peserta
   d) Peserta memperkenalkan diri di hadapan forum, dengan menyebutkan nama, alamat dan umur
   e) Peserta mencari pasangan
   f) Peserta berkenalan dengan pasangannya
   g) Dimulai dengan: "ass. Hai nama saya…………… saya berusia…………saya tinggal di…………"
   h) Setelah dengan pasangan masing2 sudah bekenalan
   i) Tukar kartu dengan pasangan
   j) Dia mencari pasangan lain dan berkenalan dengan pasangan baru dengan nama yang ada di kartu
   k) Setelah berkenalan dia menukar kartu dengan peserta lain dan seterusnya
3) Tujuan:
   - Berani berkenalan
   - Aktualisasi diri
   - Peserta merasakan enak/ tidak jadi diri orang lain
   - PD/ *be yours self*

Penyampaian Yel-Yel

- **IPNU Jaya** - **Pelajar Sukses**
- **Pelajar Cerdas** - **Semangat Baru Bersama IPNU**
- **Pelajar NU** - **Belajar Berjuang Bertaqwa**
- **IPNU Bangkit** - **Indonesia Mulia**
- **Setiap fasilitator atau yang menggunakan yel-yel , mengucapkan kalimat pertama, dan seluruh peserta PENTAS akan menjawab dengan kalimat ke dua (penggunaan yel-yel dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan)**

2. PRE TEST

a. Pokok Bahasan :
   1) Pemahaman keislaman dan gerakan Islam ahlusunnah waljamaah
   2) Pengalaman organisasi
   3) Pengetahuan tentang NU
   4) pengetahuan tentang IPNU
   5) Harapan dan tujuan mengikuti kegiatan
   6) Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti

b. Tujuan
   1) Mengetahui tingkat pengetahuan dan pengalaman peserta terhadap materi kegiatan.
   2) Peserta dapat mengenal diri, lingkungan dan organisasi yang diikutinya.
   3) Menumbuhkan motivasi peserta dalam berorganisasi dan kegiatan MAKESTA.

c. Metode (sebagai pilihan)

- ➢ Angket (fasilitator memberikan beberapa pertanyaan tertulis terkait materi yang akan disampaikan di MAKESTA)
- ➢ Brainstroming dengan menggunakan materi Audiovisual (sebaiknya Materinya segera dibuatkan sesuai dengan kebutuhan sebagai contoh)
- ➢ Wawancara (fasilitator menanyakan ke calon peserta MAKESTA terkait kesiapan, motivasi ikut MAKESTA dan beberapa materi yang akan disampaikan pada MAKESTA, sehingga pasca wawancara panitia atau fasilitator mampu memetakan potensi calon peserta MAKESTA)

d. Media :

- form kuesioner, kertas (ukuran HVS), pulpen (Angket)
- LCD, Laptop, Sound Sistem, Ruangan Yang Nyaman diupayakan kedap suara (hening) dan minim cahaya (Brainstroming)
- Ruangan yang disiapkan untuk melakukan test dengan metode wawancara

e. Waktu : 45 menit

f. Proses Kegiatan

1) Sebelum mereka masuk ke post pre test, panitia pelaksana MAKESTA sudah mempersiapkan satu ruangan untuk melakukan pemotretan dan pendataan ulang data base peserta MAKESTA, yang selanjutnya menjadi data base calon anggota IPNU.
2) Untuk pre test yang sifatnya angket diisi oleh peserta yang disebarkan oleh panitia. Selanjutnya seluruh angket dikumpulkan untuk dilakukan penilaian, kemudian hasil angket ini menjadi gambaran awal tentang kondisi peserta

menyangkut pengalaman, keilmuan maupun motivasi mengikuti MAKESTA.

3) Disamping pre test yang sifatnya angket fasilitator dapat memberikan pre test dengan cara brainstroming dengan peserta secara langsung.
4) Selanjutnya fasilitator mengajak brainstroming dan mengidentifikasi dengan peserta secara acak dengan menanyakan beberapa hal misalnya, tentang seputar gerakan Islam, organisasi pelajar, seputar NU, serta menanyakan kepada peserta terkait dengan motivasi yang mendasari peserta dan kemudian terdorong untuk mengikuti MAKESTA, sampai pada harapan peserta terhadap kegiatan tersebut.
5) Wawancara merupakan upaya untuk mengidentifikasi dan memetakan potensi calon peserta MAKESTA, sebagai bahan pertimbangan fasilitator terkait, media dan metode yang akan dipakai dalam pelaksanaan MAKESTA
6) Fasilitator mengidentifikasi dan mengulas dengan singkat diakhiri dengan penutup.

3. ANALISIS DIRI

a. Pokok Bahasan :
   1) Pemahaman Apa dan Siapa
   2) Pengalaman Perjalanan kehidupan
   3) Harapan dan tujuan mengikuti kegiatan

b. Tujuan

   Peserta dapat mengenal diri, lingkungan dan organisasi yang diikutinya. Sehingga mampu menumbuhkan motivasi peserta dalam berorganisasi dan kegiatan MAKESTA.

c. Metode (sebagai pilihan)
   1) Angket (psikotest)
   2) Brainstroming dengan menggunakan materi Audiovisual (sebaiknya Materinya segera dibuatkan sesuai dengan kebutuhan sebagai contoh)
   3) Permaianan ; Cermin Ajaib (disesuaikan dengan kebutuhan)
d. Media;
   1) Daftar pertanyaan (angket analisis diri)
   2) Laptop, LCD, Layar, Sound Sistem, materi audiovisual (brainstroming analisis diri)
   3) Sebuah Cermin, Sebuah Sapu Tangan, kapas yang sudah ditaburi bedak atau arang (permainan “ Cermin Ajaib”)
e. Waktu : 45 menit
f. Pelaksanaan Kegiatan

Seorang diantara peserta diminta untuk maju kedepan, setelah itu matanya ditutup dengan sapu tangan. Pemimpin permaian atau peserta yang lain dtunjuk sebagai iblis yang licik.

Kemudian yang memerankan Iblis licik, berkata kepada peserta yang dututupi wajahnya, “hai wajah kamu sangat kotor dan perlu dibersihkan dengan kapas ini” sambil memberikan kapas yang ditaburi bedak atau arang (yang sebelum permainan dimulai kapas tersebut harus disembunyikam terlebih dahulu). Kemudian peserta mengusapkan kapas tersebut ke wajahnya sesuai perintah Iblis licik.

Setelah orang itu mengotori mukanya dengan bedak, saputangan yang menutupi matanya di buka. Kemudian ia dikasih sebuah cermin, dan ia merasa kaget dan menyesal ketika melihat wajahnya yang sangat kotor. Kemudian fasilitator menanyakan beberapa pertanyaan terkait peristiwa yang dialami peserta tersebut.

g. Tujuannya

Fasilitator memberikan arahan terkait kepribadian, mengenali diri sendiri, potensi diri dan arah hidup sehingga mampu mengenali tujuan hidup sehingga memiliki pendirian yang kuat dalam menjalani kehidupan.

4. KEISLAMAN

a. pokok bahasan
   1) Iman, Islam dan Ihsan
   2) sumber ajaran Islam
b. Tujuan
   1) meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta.
   2) menambah pengetahuan peserta tentang sumber ajaran Islam.
c. metode : ceramah dan dialog
d. media : LCD, OHP, white board, kertas plano dan spidol
e. waktu : 90 Menit
f. Proses Kegiatan
   1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
   2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan pokok bahasan. Hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.

3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.

5. AHLUSSUNNAH WAL JAMAAH

a. Pokok Bahasan

1) Pengertian Islam sebagai Rahmatal lil-'Alamin
2) Prinsip-prinsip dasar gerakan Islam ahlusunnah wal-jamaah yaitu tawasuth dan i'tidal, tasamuh, tawazun dan amar ma'ruf nahi mungkar.
3) Kilasan sejarah gerakan Islam Ahlusunnah waljamaah dan perkembangannya di Indonesia
4) Kebenaran sistem da'wah yang berkesinambungan yang diemban oleh ulama sebagai pewaris para nabi.

b. Tujuan

   1) Meyakinkan kebenaran Islam Ahlussunnah waljamaah sebagai gerakan da'wah Islamiyah yang benar dan berkesinambungan.
   2) Memahami dalil-dalil kebenaran yang menjadi rujukan Ahlussunnah waljamaah.
   3) Memahami prinsip-prinsip Islam Ahlussunnah waljamaah dan sejarah kelahiran serta perkembangannya di Indonesia
   4) Memahami peran walisongo dalam perkembangan Islam di Indonesia

c. Metode : Ceramah dan dialog

d. Permainan; Permainan dengan Huruf Abjad (teknis permainan dijelaskan pada poin" h")

e. Media :
    1) CD, OHP, kertas plano, spidol (ceramah dan dialog)
    2) Megaphone,Dilaksanakan di luar Ruangan (Permainan)
f. Waktu : 120 menit
g. Proses Kegiatan:
    Proses Kegiatan :
    1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
    2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan pokok bahasan. Hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.
    3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
    4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup

Referensi bacaan selanjutnya :

1. Khittoh Nahdliyah oleh KH. Ahmad Siddiq
2. Kembali ke Khittoh oleh KH. Muchith Muzadi
3. Ahlussunnah waljamaah oleh KH. Sirojudin Abbas
4. Islam Ahlussunnah waljamaah dan perkembangannya di Indonesia diterbitkan PP LP Maarif NU

h. Proses Pelaksanaan Permainan

Permainan ini dilaksanakan di luar ruangan setelah pemateri menyampaikan materi Aswaja dengan metode ceramah dan dialog. Para peserta duduk dan melingkar. Kemudian Fasilitator menunjuk salah satu peserta untuk berdiri ditengah lingkaran. Peserta yang ditunjuk tersebut yang akan memimpin permainan dengan arahan fasilitator. Jika pemimpin permainan menyebutkan huruf abjad sambil menunjuk salah satu peserta yang duduk dan melingkar, maka peserta wajib menyebutkan perihal apa saja yang berkaitan dengan aswaja minimal dua istilah dan peserta diharapkan mampu menerangkannya. Missal; a" adalah Ahlussunah Waljamaah, a" Ajaran dan pedomannya warga NU. Bagi peserta yang tidak dapat menyebutkan akan dikeluarkan dari lingkaran, sampai peserta habis dan pemimpin permainan diambil alih fasilitator hingga ada yang tersisa dan dinyatakan pemenang.

6. Ke NU an

a. Pokok Bahasan :

1) Sejarah kelahiran NU dan perkembangannya (konteks lokal dan nasional)
2) Misi, Bentuk dan sistem organisasi NU.
3) Pengertian dan kedudukan 'Ulama dalam NU
4) Nilai dan tradisi keagamaan NU (tahlilan, ratiban, barzanji, qunut, mauludan, dll).

b. Tujuan

1) Memahami sejarah kelahiran NU dan perkembangannya baik lokal maupun nasional
2) Memahami misi, bentuk dan sistem organisasi NU.

3) Memahami kedudukan dan peran ulama dalam NU sebagai penerus para nabi.
4) Memahami dasar-dasar dan bentuk-bentuk tradisi keagamaan NU.

c. Metode: Ceramah dan dialog

d. Game : " BOLA dan NU" (teknis permainan dijelaskan di poin "g")

e. Media :

1) OHP, kertas plano, spidol (ceramah dan dialog)
2) Sebuah Bola Yang cukup besar, dan sebaiknya di laksanakan di Luar Ruangan (Permainan " Bola dan NU")
3) Karikatur Ke-NU-an (perlu disiapkan materinya sebagai pijakan)

e. Waktu : 90 menit

f. Proses Kegiatan :

1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan pokok bahasan. Hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.
3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara

sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.

Referensi bacaan :

- ➢ Fiqih Tradisi oleh : KH. Muhyidin Abdussomad

g. Pelaksanaan Permainan

Para peserta berdiri membentuk lingkaran dan salah satu peserta ditunjuk untuk memegang bola dan berada di tengah lingkaran. Kemudian atas instruksi fasilitator peserta yang memegang bola melempar bola secara acak kepada peserta lain, jadi semua peserta yang melingkar harus bersiap-siap.

Peserta yang dapat giliran menangkap bola, harus menyebutkan istilah apa saja yang berhubungan dengan Nahdlatul Ulama (NU) sesuai pengetahuan peserta (kata yang sudah pernah disebut tidak boleh di ulang). Misal; nama ketua NU ranting, tanggal lahir NU, Idiologi NU, dll. Peserta yang tidak mampu menyebutkan akan mendapat hukuman dan yang menentukan hukumannya adalah peserta lainnya.

- ➢ Tujuannya Mengajarkan para peserta untuk dapat mengenal Ke-NU-an secara dekat dengan metode yang santai dan ringan.

7. Ke IPNU an

a. Pokok Bahasan :

1) Sejarah kelahiran IPNU (nasional dan lokal)
2) Prinsip Perjuangan Pelajar IPNU
3) Hubungan IPNU dengan NU beserta banom-banomnya dan maupun ormas lain
4) PD/PRT (sifat, fungsi, azas, aqidah, misi organisasi, struktur organisasi, lambang organisasi).
5) Mars dan Hymne IPNU

b. Tujuan
    1) Memahami sejarah kelahiran dan peran IPNU sebagai ujung tombak gerakan kaderisasi Islam ahlussunnah waljamaah pada tingkatan pelajar
    2) Memahami perjalanan IPNU dari masa ke masa
    3) Memahami materi-materi dasar organisasi (PD PRT IPNU)
c. Metode : Ceramah, dialog.
d. Permainan
e. Media :
    1) Materi Audiovisial (Sejarah IPNU dan IPNU Lokal), LCD, OHP,
    2) kertas plano, spidol, Sound Sistem, ruangan harus kondusif diupayakan
    3) kedap suara dan minim cahaya.
    4) Laptop, Materi Teks lagu-lagu IPNU
    5) Fasilitator atau yang Ranting atau anak Cabang atau PC yang sudah ada Paduan Suara IPNU diharapkan mengisi sesi khusus.
f. Waktu : 180 menit.
g. Proses Kegiatan :
    1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
    2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan brainstroming seputar materi yang akan dibahas.
    3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog diawali

dengan menayangkan materi audiovisual ke IPNU an baik secara nasional maupun sejarah IPNU lokal.(materi harus disipakan TIM nasional sebagai percontohan)

4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.
5) Tebak tokoh merupakan kegiatan tambahan yang menggunakan media gambar tokoh-tokoh NU dan IPNU yang sudah disiapkan oleh panitia pelaksana. Ini sebagai bentuk kegiatan tambahan sekaligus untuk mengetahui pengetahuan peserta MAKESTA terkait NU dan IPNU
6) Terkait pelaksanaan materi lagu-lagu IPNU, panitia pelaksana harus menyediakan teks lagu dan music diantaranya; Mars IPNU, Hymne Pelajar NU, Mars MAKESTA, Ulama Gugur, Nostalgia MAKESTA, Harlah IPNU,Mars CBP,Selamat Jalan Rekan. (diupayakan dilakukan dengan waktu yang lebih lama dan sesi khusus).

Metode pelaksanaan materi lagu-lagu IPNU dapat dilaksanakan dengan cara;

a. Dinyanyikan bersama
b. Dinyanyikan per kelompok
c. Dinyanyikan masing-masing 2 peserta

Dalam batas waktu yang ditentukan selama pelaksanaan materi lagu2 IPNU, jika terdapat peserta yang belum hafal, maka harus digunakan metode khusus untuuuk menghafal. misal;

a) peserta yang sudah hafal terlebih dahulu bisa membantu fasilitator untuk mendampingi peserta atau kelompok lain yang belum hafal lagu-lagu IPNU.

b) diberikan sanksi bagi peserta, dengan di suruh keluar ruangan dan boleh masuk kembali ke ruangan apabila sudah hafal lagu-lagu IPNU khususnya Mars IPNU (metode ini dipakai apabila diperlukan).

c) untuk membikin dinamika kelompok, diharapkan di sela-sela materi lagu-lagu IPNU, diharapkan fasilitator atau paduan suara (bagi yang ada) diharapkan menyanyikan lagu-lagu yang sedang di gemari peserta MAKESTA.

Referensi :

1. Dinamika Kaum Luda NU dalam lintasan Sejarah oleh Asrorun Niam Sholeh dan Sulton Fathoni
2. Biografi KH. Moh. Tolchah Mansoer (Biografi Profesor NU yang Terlupakan) oleh Caswiyono Rusdi Cakrawansah dkk
3. Tim harus menyediakan materi lagu-lagu dan teks tentang IPNU

8. TRADISI KEAGAMAAN NU

a. Pokok Bahasan
   1) Tradisi NU, pengertian dan dasar hukumnya (tahlil, qunut, diba'iyah, ziarah kubur, haul, tarawih 20 rakaat, adzan 2 dlm jumat, talqin dll).
   2) Fadhilah dan penerapannya
   3) Khilafiyahnya

b. Tujuan
   1) Memahami landasan pelaksanaan tradisi keagamaan NU
   2) Mengerti dan memahami fungsi melaksanakan tradisi keagamaan NU
   3) Memahami perbedaan dan perdebatan khilafiyah

c. Metode; Ceramah dan dialog

d. Media : LCD, OHP, Kertas plano dan spidol (ceramah dan dialog)
e. Waktu : 45 menit
f. Proses Kegiatan :
   1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
   2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan pokok bahasan. Hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.
   3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
   4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.

9. KEORGANISASIAN

a. Pokok Bahasan:
   1) Pengertian Organisasi
   2) Manfaat dan Fungsi Organisasi
   3) Jenis-Jenis Organisasi
   4) Unsur-Unsur Urganisasi
b. Tujuan
   1) Memahami pengertian organisasi
   2) Memahami fungsi dan manfaat organisasi
   3) memahami jenis dan unsur organisasi

c. Metode : Ceramah dan dialog

d. Pilihan Permainan ; "Menyelesaikan Gambar", " Makan Pisang" , dll (teknis permainan dijelaskan pada poin "g" dan "h").

e. Media :
   1) LCD, OHP, Kertas plano dan spidol (ceramah dan dialog)
   2) Kertas Plano, Beberapa Spidol berwarna, Sapu Tangan
   3) Siapkan Pisang sejumlah peserta, empat kursi, sapu tangan (Permainan Makan Pisang"

f. Waktu : 45 menit

g. Proses Permaianan " Menyelesaikan Gambar"
   1) Fasilitator membagi peserta dalam 4 kelompok
   2) Dua kelompok pertama bermain tanpa penjelasan
   3) Fasilitator menggambar kerangka gambar pada kertas plano
   4) Masing-masing peserta menambahkan 3 coretan pada gambar tersebut.
   5) Dua kelompok kedua bermain berdasarkan kesepakatan kelompok
   6) Fasilitator mempersilahkan untuk menggambar sesuai dengan kesepakatan kelompok.
   7) Kerangka gambar digambar dikertas plano sesuai kesepakatan kelompok
   8) Masing-masing peserta menambahkan 3 coretan pada gambar tersebut.
   9) Fasilitator mengeksplorasikan permainan tersebut berkaitan dengan keorganisasian yang berkaitan dengan kerjasama, komunikasi, trust, kompak, adaptif.

10) Fasilitator memperkenalkan nara sumber sekaligus mempersilahkan menyampaikan materi yang berkaitan dengan materi keorganisasian dan dilanjutkan dengan tanya jawab.

h. Proses Permainan " Makan Pisang"

Fasilitator membuat kelompok, setiap kelompok minimal 8 orang/ 4 pasangan. Salah satu kelompok (4 pasangan) di minta maju kedepan yang satu duduk dikursi yang telah disiapkan, dan yang satunya berdiri ditempat yang dipersiapkan dengan kondisi matanya tertutup sapu tangan. Setiap peserta yang duduk boleh memberikan arahan temannya untuk memandu. Sementara peserta atau kelompok yang lain bersorak atau ikut memberikan petunjuk dalam rangka menggangu peserta yang sedang berlangsung.

➢ Tujuannya

Bila kita buta rohani, tidak memiliki karakter, maka kita akan mudah terkena bujukan orang lain.

10. MENJADI PELAJAR YANG SUKSES

a. Pokok Bahasan:
   1) Pelajar dan organisasi
   2) Kiat belajar yang sukses
   3) Bersama IPNU wujudkan Cita-Cita

b. Tujuan
   1) Memahami dan mengerti peranan dan posisi IPNU sebagai jembatan untuk belajar organisasi dan belajar menjadi pemimpin bagi pelajar Indonesia.
   2) Menjadikan brand image bahwa IPNU sebagai pintu kesuksesan pelajar Indonesia

c. Metode : Ceramah dan dialog,
d. Game; “4 Segi Tiga” (teknis permainan dijelaskan pada poin “h”)
e. Media : LCD, OHP, Kertas plano dan spidol
f. Peralatan Permainan
    1) 6 batang kayu ukuran 30 cm
    2) Sejumlah kelompok
g. Waktu : 45 menit
h. Pelaksanaan Kegiatan
    1) Aturan main :
        a) Peserta dibagi menjadi kelompok kecil (8 – 10 orang)
        b) Fas memanggil Presiden Tim kemudian membagikan 6 stick dan memberikan instruksinya
        c) (buat 4 segitiga sama sisi dengan 6 stick) dimulai dengan suara peluit dari Fasilitator.
        d) Presiden tim mengkondisikan timnya menjalankan permainan.
    2) Refleksi game:
        - Melatih kreatiitas
        - Melatih berpikir diluar kebiasaan
        - Pemenang itu melakukan sesuatu hal yang biasa, namun dengan cara yang berbeda
        - Kisahkan pemenang (*story talling*): kenapa manusia lahir sebagai pemenang, bukan sebagai pecundang

11. EVALUASI

a. Pokok bahasan
    1) Pendalaman seluruh materi
    2) Pendalaman Materi setiap sesi (Pra atau Pasca materi berlangsung)

3) Post Test (dilakukan sebelum pembaiatan , fasilitator membuat post tes sesuai dengan materi yang disampikan selama MAKESTA. Dari sini bisa di dapatkan data peserta secara individu terkait pemahaman materi MAKESTA. Sehingga dapat dijadikan tolok ukur evaluasi secara menyeluruh pelaksanaan MAKESTA dan Penentuan Rangking peserta terbaik.)
4) Komponen yang terlibat dalam proses pendidikan dan pelatihan (*Peserta, Fasilitator, Panitia*)

b. Tujuan
   1) Mengukur atau menilai tingkat daya serap, perkembangan peserta dan keberhasilan pendidikan dan pelatihan yang diadakan
   2) Mengetahui faktor penunjang dan penghambat dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

c. Metode: Diskusi dan angket

d. Waktu:
   1) Diskusi 60 menit
   2) Angket 30 menit

e. Media :

   Semua materi ceramah dan lembaran-lembaran angket

f. Proses kegiatan
   1) Peserta dibagi dalam kelompok kecil. Selanjutnya masing-masing kelompok tersebut mengambil tempat terpisah dengan dipandu fasilitator.
   2) Kemudian masing-masing fasilitator dalam kelompok, melakukan review (penajaman) materi dari seluruh materi yang pernah diberikan oleh fasilitator dengan cara melakukan tanya jawab eksploratif.

3) Setelah semua selesai, peserta masuk ruangan selanjutnya peserta melakukan evaluasi (*feedback*) berkait dengan aspek-aspek latihan, misalnya Materi latihan, *performance* fasilitator, sarana fasilitatoran, penyelenggaraan fasilitatoran dll. Jika hal tersebut dilakukan dengan angket maka peserta cukup mengisi dengan angket kemudian hasil tersebut diidentifikasi dan disimpulkan oleh fasilitator dan panitia. Atau Bisa juga dilakukan ekplorasi secara langsung dengan melakukan identifikasi dan *feedback* yang dipimpin oleh fasilitator dan semua panitia serta peserta terlibat di dalam forum.
4) Diupayakan jika terdapat arena yang luas (lapangan) setelah peserta melakukan posttest (evaluasi) dikumpulkan dalam satu arena untuk melakukan " Api Unggun".
5) Dalam penutupan MAKESTA di umumkan peserta MAKESTA terbaik yang disesuaikan dengan hasil penilaian Tim Fasilitator dengan ketentuan yang ada.

12. API UNGGUN

a. Pelaksanaan kegiatan:
   1) Mengelilingi api unggun
   2) Saling bergandengn tangan
   3) Dengan bernyanyi kedepan, kebelakang, ke kiri lalu ke kanan (dibolak balik dengan irama tempo yang makin cepat)
   4) Menyanyikan "api kita sudah menyala"
b. Refleksi:
   1) Kehangatan
   2) Semangat dan siap untuk melakukan pembaitan.

Mohon di jawab dengan jelas pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Bagaimana menurut anda hal-hal yang berkait dengan pendidikan dan pelatihan sbb :
    a. Pembagian waktu :
    b. Pelayanan panitia terhadap peserta :
    c. Akomodasi kegiatan:
    d. Sarana kegiatan:
2. Bagaimana menurut anda tentang materi yang diberikan pada pendidika dan pelatihan ini....
3. Menurut Rekan-rekanita bagaimana penampilan nara sumber..............
4. Bagaimana perasaan rekan-rekanita dalam fasilitatoran ini.....

13. RENCANA TINDAK LANJUT (RTL)

a. Pokok bahasan
    1) Rencana tindak lanjut pasca pendidikan dan pelatihan
    2) Rumusan dan strategi tindak lanjut kegiatan
    3) Membentuk korps angkatan.
b. Tujuan
    1) merumuskan dan menyepakati rencana tindak lanjut pasca pendidikan dan pelatihan MAKESTA.
    2) sebagai wadah mengikat persaudaraan seangkatan dan untuk mengaktualisasikan diri dalam berorganisasi.
c. Metode: Angket dan diskusi
d. Waktu: 60 menit efektif
e. Media :
    1) White board dan spidol
    2) Kertas plano
    3) Lembar rancangan kegiatan pasca latihan

f. Proses kegiatan
   1) Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang rencana tindak lanjut kegiatan
   2) Agar hasil rencana tindak lanjut tepat sasaran, maka sebaiknya rencana tindak lanjut di buat forum segitiga yakni peserta, fasilitator, dan pimpinan struktural yang bersangkutan.
   3) fasilitator membagikan angket tindak lanjut kegiatan kepada peserta.
   4) setelah angket selesai diisi oleh peserta, fasilitator memandu mengindentifikasi hasil isian kegiatan rencana tindak lanjut, serta merumuskannya dalam bentuk garis besar kegiatan tindak lanjut pasca MAKESTA.
   5) Selanjutnya forum diserahkan kepada pimpinan struktural yang bersangkutan.
   6) Hasil pembahasan tersebut ditetapkan sebagai ketetapan kegiatan yang harus dilaksanakan.
   7) penyelenggara menutup sesi.

14. PEMBAIATAN

a. Pokok pembahasan :
   1) Tazkiyatunnafs
   2) Pengambilan sumpah kesetiaan
b. Tujuan :
   1) Merefleksi keadaan diri anggota
   2) Pengukuhan keanggotaan dan pernyataan janji setia terhadap IPNU

c. Proses Kegiatan:
   1) Perenungan
      a) Fasilitator mengajak peserta untuk membersihkan diri dari hadas kecil dan hadas besar.
      b) Peserta sholat malam di mesjid dan mushola terdekat, kemudian diajak berzikir bersama
      c) Fasilitator mengajak peserta bermuhasabah
      d) Materi Muhasabahnya,

      Fasilitator mampu mengarah kan kepada peserta MAKESTA untuk yakin dan siap mengabdi di IPNU dengan kemampuan yang dimilikinya
   2) Pengucapan Janji Setia Anggota
      a) Fasilitator selanjutnya menyerahkan kepada pimpinan IPNU setempat (penyelenggara) untuk melakukan pembaiatan kepada calon anggota baru.
      b) Pimpinan IPNU (penyelenggara) setempat mengajak fasilitator, panitia dan peserta berbaris rapi dan mengucapkan janji setia sebagai anggota IPNU, setia kepada NU dan mengikuti semua garis kebenaran perjuangan Islam Aahlussunnah waljamaah.
      c) Pimpinan IPNU setempat menyatakan secara resmi kalau peserta telah sah menjadi anggota IPNU memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan anggota IPNU yang lain.
      d) Acara pembaiatan di tutup dengan *mushofahah* (berjabat tangan erat dan berangkulan sesama jenis) sambil membaca sholawat badar.

      Catatan: untuk penyelenggara setelah MAKESTA disarankan dibuat kegiatan pendalaman keorganisasian dan kepemimpinan, melaksanakan pengajian keislaman khas NU.

NASKAH BAIAT

Bismillahirahmanirrahim
Asyhadu an laa ilaaha illa Allah,
Wa asyhadu anna Muhammadan rasulullah.
Rodlitu billahi robbaa wabil Islaami diinaa,
Wa bi Muhammadi nabiyyan warosuulaa.

Kami dengan sadar dan penuh tanggung jawab dengan ini menyatakan;

Satu	:	siap menjadi anggota Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama
Dua	:	menjunjung tinggi martabat dan nama baik agama Islam serta berusaha mewujudkan terlaksananya ajaran Islam yang berpaham *ahlussunnah wal jama'ah* di tengah-tengah masyarakat.
Tiga	:	Setia kepada NKRI yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
Empat	:	siap melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai anggota untuk kepentingan organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.
Lima	:	taat dan patuh kepada Peraturan Dasar dan Peraturan Rumah Tangga Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama.

La haula wala quwwata illa billahil aliyil adzim

a. **KETENTUAN NARASUMBER**

1) **Narasumber ASWAJA**

Adalah orang mempunyai kemampuan menyampaikan materi Aswaja organisasi ala Nahdlatul Ulama, dan untuk pemateri sebaiknya disampaikan oleh Tokoh NU/ Syuri'ah NU, kemudian fasilitator melakukan pendalaman materi yang telah disampikan oleh pemateri, misalnya dengan metode permainan yang ada di modul kegiatan .

2) **Narasumber Ke-NU-an**

Adalah orang mempunyai kemampuan menyampaikan materi Ke-NU-an dan untuk pemateri sebaiknya disampaikan oleh Tokoh NU/ Tanfidziyah NU. Selanjutnya pendalaman materi dilakukan oleh fasilitator untuk memberikan pemahaman ulang terkait Ke-NU-an. Dalam hal ini bisa menggunakan metode permainan.

3) **Narasumber Tradisi Keagamaan NU**

Tradisi keagmaan NU yang menyampaikan adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi ini dengan baik. Diharapkan yang menjadi pemateri adalah Tokoh NU/ Syuriah NU. Selanjutnya dilakukan pendalaman materi oleh fasilitator.

4) **Narasumber Ke-IPNU-an**

Adalah Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU atau tokoh alumni IPNU yang dianggap memiliki kapasitas untuk menyampaikan materi tersebut.

5) **Narasumber Ke-Organisasi-an**

Adalah orang yang mempunyai kemampuan menyampaikan materi organisasi, dan untuk pemateri sebaiknya disampaikan oleh alumni IPNU-IPPNU setempat / PAC.

6) Narasumber Analisis Diri

Adalah orang yang memiliki kemampuan dan kapasitas untuk membangkitkan motivasi peserta dan mampu mengajak peserta untuk mengenali diri dan lingkungan sekitar yang bertujuan untuk mengarahkan peserta semakin siap untuk mengikuti Makesta dan mengabdi di IPNU.

2. PELATIHAN KADER MUDA (LAKMUD)

a. Pengertian

Latihan Kader Muda (lakmud) adalah Pelatihan kader jenjang menengah dalam sistem kaderisasi IPNU untuk mencetak kader yang menekankan pada pembentukan watak, motivasi pengembangan diri dan rasa memiliki organisasi dan keterampilan berorganisasi serta upaya pembentukan standar kader.

b. Tujuan

1) **Umum** : menciptakan kader IPNU yang memiliki watak, motivasi pengembangan diri, rasa memiliki organisasi dan keterampilan berorganisasi serta upaya pembentukan standard kader yang mandiri

2) **Khusus** :

a) Memahami prinsip dan menumbuhkan rasa tanggung jawab.

b) Memahami prinsip organisasi dan kepemimpinan.

c) Mempunyai kemampuan untuk memahami dan memecahkan masalah serta tehnik pengambilan keputusan yang tepat.

d) Mempunyai pengetahuan dasar dan sikap loyalitas yang tinggi terhadap cita-cita organisasi.

e) Memiliki keterampilan yang memadai

c. Out Put

1) Kader memahami nilai keislaman dan perjuangan Islam yang dikembangkan dan diperjuangkan oleh NU (al-islam ahlussunnah wal jamaah)
2) Kader memiliki skill dan memiliki sumberdaya yang berkualitas dalam berorganisasi

d. Indikator

1) Kader mampu berpikir Kritis dan Terampil dalam segala bidang
2) Kader mampu menangkap makna baru yang didapat dari proses pendidikan kader
3) Kader mampu mengaktualisasikan nilai-nilai ideologi dalam kehidupan sehari-hari
4) Kader mampu mengaplikasikan skill organisasi (berkomunikasi secara efektif, memimpin persidangan dan rapat, mengelola organisasi, bekerjasama dan mampu memanage konflik)

e. Penyelenggara, peserta dan waktu :

1) Penyelenggara

   LAKMUD diselenggarakan oleh PAC atau PK, atau diselenggarakan secara bersama oleh beberapa PAC. Jika PAC tidak mampu, maka LAKMUD boleh diselenggarakan oleh PC atau beberapa PC.

2) Peserta
   a) Peserta adalah pernah mengikuti makesta dengan menunjukkan bukti sertifikat
   b) Pernah mengikuti program-program pengembangan pasca Makesta minimal 4 kali pertemuan

c) Peserta sebanyak-banyaknya adalah 30 orang jika peserta lebih dari 30 orang penyelenggaraannya dibagi dalam beberapa kelas.

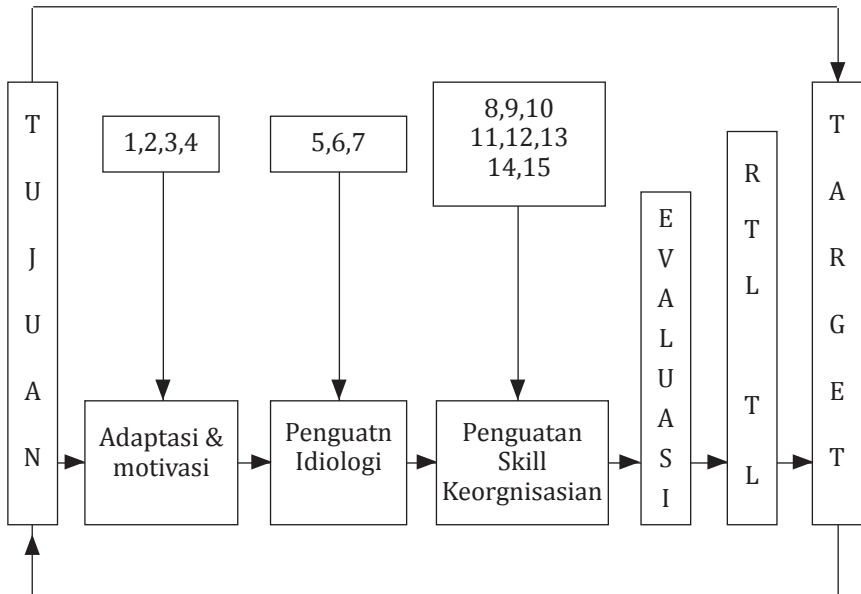
3) Waktu

Alokasi waktu penyelenggaraan 20 jam efektif (*3 hari*)

f. Jadwal Pelatihan

Jam	Hari ke-		
	I	II	III
05.00 – 08.30		1. Sholat shubuh berjama'ah 2. Makan pagi	1. Sholat shubuh berjama'ah 2. Makan pagi
08.30 – 12.30		1. Ahlussunnah wal jama'ah II 2. Nahdlatul Ulama II	1. Manajemen organisasi 2. Komunikasi kerjasama
13.00 – 15.00	Registrasi Pembukaan	1. Sholat Dzuhur berjama'ah, dan Makan siang 2. Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – IPNU II	1. Sholat Dzuhur berjama'ah dan Makan siang 2. Teknik diskusi, Rapat dan persidangan (simulasi)
15.00 – 17.30	1. Sholat Ashr berjama'ah dan coffee break. 2. Perkenalan 3. Pre test	1. Sholat Ashr berjama'ah 2. Keorganisasian	1. Sholat Ashr berjama'ah 2. Manajemen Konflik 3. Networking dan lobbying

17.30 – 19.30	1. Sholat Maghrib berjama'ah 2. Makan malam	1. Sholat Maghrib berjama'ah, mujahadah 2. Makan malam	1. Sholat Maghrib berjama'ah, 2. Mujahadah 3. Makan malam
19.30 – 22.00	1. Kontrak belajar. 2. Analisa diri	Kepemimpinan	1. Post test. Evaluasi 2. RTL (waktu lebih dari pukul 22.00)

g. **Alur Pendidikan**

Keterangan Alur Pelatihan :

Alur diatas merupakan alur Pelatihan. Hal ini disampaikan dalam rangka memberikan gambaran secara komprehensif bagi Fasilitator

maupun peserta tentang alur Pelatihan dari masing-masing tahap. Daur tersebut terdiri dari

1. **Tujuan :** bagian dari Pelatihan yang diharapkan tercapai selama proses Pendidikan
2. **Motivasi :** bagian dari Pelatihan yang didalamnya diberi muatan materi; Pretest, perkenalan, analisa diri, dan kontrak belajar dengan harapan dapat memacu, mendorong dan menstimulasi peserta kearah pembentukan kesadaran diri
3. **Penguatan Ideologi :** bagian dari Pelatihan yang didalamnya diberi muatan materi; ke IPNUan, Ke NUan dan Aswaja dengan harapan terjadi penguatan ideologi bagi kader IPNU
4. **Penguatan Skill Organisasi :** bagian dari Pelatihan yang didalamnya diberi muatan materi skill seperti ; Manajemen Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan, kerjasama, teknik diskusi dan persidangan dan teknik pembuatan proposal dengan harapan kader IPNU mempunyai dasar keterampilan teknik keorganisasian yang memadai.
5. **Evaluasi :** Bagian dari Pelatihan yang dijadikan tolok ukur dari proses Pendidikan secara menyeluruh
6. **Rencana Tindak Lanjut :** Proses perencanaan terhadap kegiatan pasca Pendidikan yang diharapkan mampu menjembatani kegiatan berikutnya
7. **Target :** Merupakan komponen yang menjadi tujuan akhir Pelatihan ini, kesesuaian antara tujuan yang direncanakan dengan target yang diharapkan seharusnya pada akhir Pelatihan ini sudah dapat dicapai sehingga pada akhirnya peserta setelah mengikuti Pelatihan kader muda ini diharapkan menjadi kader yang loyal dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi

h. Petunjuk Pelaksanaan Pelatihan

1. Perkenalan

a) Pokok bahasan :

Perkenalan identitas peserta dan Fasilitator, seperti nama, alamat, status, hobbi dll.

b) Tujuan :

1) Tercapainya suasana interaksi yang hangat, akrab dan saling terbuka diantara sesama peserta begitu pula antara peserta dengan Fasilitator, sehingga memungkinkan berlangsungnnya kegiatan Pendidikan yang partisipatif.
2) Tercapainya suasana yang membantu peserta untuk saling membuka diri dan saling memahami, sehingga mempermudah proses interaksi antara sesama peserta pada acara-acara berikutnya.

c) Metode :

Permainan kartu bergambar, (game menggambar)

d) Media :

1) Kertas manila
2) Pulpen
3) Kertas plano dan spidol

e) Waktu : 60 menit

f) Proses kegiatan :

1) Panitia mempersilakan Peserta duduk melingkar tanpa ada yang menghalangi.

2) Sebelum Fasilitator menerangkan maksud materi perkenalan, fasilitator diperkenalkan dengan iringan musik dibantu narasi.
3) Fasilitator menerangkan maksud dari materi perkenalan ini, setelah itu membagikan kertas kepada setiap peserta.
4) Setiap peserta menggambarkan dirinya dalam bentuk apapun (sketsa, lukisan, kata-kata, dll) kedalam kertas yang sudah dibagikan, misalnya nama, tempat tinggal, pekerjaan, orang-orang disekitarnya, hobi dsb. Gambar tidak harus bagus yang penting kita dapat mengetahui sesuatu tentang orang yang menggambarkannya.
5) Setelah selesai, semua kertas dikumpulkan menjadi satu, masing-masing peserta mengambil satu kartu lalu dia harus menebak gambar itu milik siapa dan menceritakan apa yang dilihat dalam kartu tersebut.
6) yang merasa membuat kartu tersebut dipersilahkan kedepan untuk menambah keterangan gambarnya.
7) Peserta lain diharapkan mengajukan pertanyaan mengenai gambar tersebut. Begitu seterusnya sampai semua kartu peserta terbacakan.
8) Fasilitator melalui pertanyaan-pertanyaan intensif merangsang tiap peserta untuk bercerita mengenai dirinya sendiri.
9) Setelah selesai semua untuk perkenalan, Fasilitator menjelaskan arti permainan tadi kemudian menutup acara.

2. Pre-test

a. Pokok bahasan :

1) Pengetahuan tentang pemahaman ideologi

2) Pengalaman organisasi :

a) Pendidikan yang pernah diikuti

b) Organisasi yang pernah diikuti

3) Keinginan diri:

a) Tujuan dan harapan mengikuti Lakmud

b) Tujuan dan harapan menjadi anggota IPNU

a. Tujuan :

1) Mengetahui sejauh mana pengetahuan dasar peserta tentang IPNU, NU serta organisasi pelajar yang lain.

2) Mengetahui keinginan dan harapan peserta dalam mengikuti Pendidikan ini

b. Metode :

1) Angket

2) Brainstroming

c. Media :

1) Kertas manila (3 warna)

2) Kertas plano

3) Spidol

d. Waktu:

Alokasi waktu 60 menit

e. Proses kegiatan :

1) Fasilitator membagikan 3 kartu warna (merah, kuning, hijau) yang telah terisi dengan beberapa pertanyaan kepada setiap peserta.

2) Fasilitator memberikan waktu selama 15 menit untuk menyelesaikan jawaban dimasing-masing kartu.
3) Setelah semua selesai, Fasilitator meminta kepada peserta untuk mengumpulkan semua jawaban kedepan sesuai dengan warna kartu.
4) Fasilitator mengidentifikasi kartu-kartu tersebut sesuai dengan kategorinya masing-masing.
5) Setelah teridentifikasi berdasarkan kategorinya, Fasilitator memberikan kesempatan kepada peserta untuk menanggapi .
6) Kegiatan pada point 5 dan 6 dilakukan untuk 3 kertas warna, dimasing-masing kertas warna yang sama.
7) Fasilitator menyimpulkan hasil dari kegiatan tersebut setelah itu menutup acara.

3. **Kontrak Belajar**

a. Pokok bahasan

1) Garis besar dan pokok-pokok materi pendidikan
2) Kebutuhan serta harapan pribadi dan kelompok tentang Pendidikan serta perangkat Pendidikan
3) Jadwal tentatif dan tata tertib pendidikan

b. Tujuan

1) Peserta mampu mengidentifikasi dan merumuskan kebutuhan terhadap materi pendidikan
2) Peserta dan Fasilitator menetapkan kesepatakan bersama tata cara pelaksanaan pendidikan

c. Metode

- ❑ Diskusi
- ❑ *Brainstroming*

d. Media
   1) Papan tulis white board
   2) Spidol dan kertas plano
   3) Flip chart
e. Waktu : 60 menit efektif
f. Proses kegiatan
   1) Fasilitator menjelaskan tentang tujuan dan target Lakmud secara singkat. Demi terlaksananya Pendidikan yang partisipatif maka, partisipasi dan peran aktif seluruh peserta sangat dibutuhkan. Oleh karena itu kesepakatan Pendidikan harus dibuat bersama-sama
   2) Fasilitator membagi kartu kepada seluruh peserta, kemudian peserta menuliskan harapan dan kebutuhan selama proses Pendidikan.
   3) Fasilitator mengidentifikasi kartu-kartu peserta sesuai dengan kategorinya dengan cara menempelkan kartu tersebut di papan.
   4) Selanjutnya Fasilitator dan peserta membahas aturan main tentatif pendidikan
   5) Fasilitator menutup acara

4. Analisa Diri

a. Pokok bahasan :

   Mengenal diri, atau akan keinginan diri, sadar akan kekurangan dan kelebihan diri dan orang lain serta sadar akan perlunya keterbukaan.

b. Tujuan :

   Agar peserta dapat lebih rendah hati, setiap orang menghargai kekurangan dan kelebihan masing-masing, yang akhirnya menciptakan suasana terbuka diantara semua peserta.

c. Metode :
   1) Role play
   2) Brainstroming
d. Media :
   1) Kertas plano dan spidol
   2) Kertas HVS
   3) LCD
e. Waktu :
   Alokasi waktu 90 menit
f. Proses Kegiatan
   1) Fasilitator menjelaskan sekilas tentang esensi materi analisa diri.
   2) Fasilitator membagi peserta menjadi beberapa kelompok dengan cara menyebutkan nama hewan (contoh: 1-4= kucing, kambing, sapi, bebek)
   3) Setiap angka diminta berkumpul dengan sesama jenisnya dengan bersuara hewan yang disebut
   4) Setelah peserta berkumpul dengan kelompoknya, Fasilitator membagikan kertas plano untuk diisi dengan kelebihan dan kekurangan kelompok lain. (contoh: kelompok kucing menyebutkan kelemahan dan kelebihan kelompok kambing, dan seterusnya)

      Dari sini Fasilitator bisa menanyakan kepada peserta tentang perasaan kelompoknya melakukan aktivitas ini. Fasilitator menekankan bahwa setiap orang juga memiliki kelebihan dan kekuarangan masing-masing. Selanjutnya Fasilitator meminta kepada peserta untuk membuat daftar :

      - Membuat daftar kekuatan dan kelemahan dirinya, lalu direnungkan apakah kelemahan itu dapat diperbaiki,

- Setelah peserta memiliki daftar tersebut, mereka diminta untuk berbicara berpasangan dengan teman sebelahnya. Dalam pembicaraan itu masing-masing mengemukakan isi daftar kekuatan dan kelemahan yang sudah dibuat.

Selanjutnya Fasilitator memberikan ulasan garis besar dari kegiatan ini diakhiri dengan penutup

5. AHLUSSUNNAH WAL JAMA'AH II

a. Pokok bahasan :

1) Sejarah dan nilai-nilai Ahlussunnan Wal Jama'ah
2) Pokok-Pokok ajaran ahlusunnah wal jamaah (Pengertian madzhab dan sistem bermadzhab, Pengertian Taqlid, Ittiba', Ijtihad dan istinbath dalam Nahdlatul Ulama, Memahami karakteristik 4 madzhab pada masalah fiqih

b. Tujuan :

1) Memahami pengertian madzhab dan sistem bermadzhab
2) Memahami tentang taqlid, ittiba', ijtihad dan istinbath dalam Nahdlatul Ulama serta aplikasinya dalam kehidupan

c. Metode :

1) Ceramah dan tanya jawab (60 menit)
2) Diskusi (60 menit)

d. Media :

1) LCD
2) Kertas plano dan spidol

e. Waktu :

Alokasi waktu 120 menit (pemaparan narasumber:60 menit, diskusi: 60 menit)

f. Proses kegiatan :

1) Fasilitator membuka acara kemudian memberikan penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, selanjutnya Fasilitator mengadakan brainstroming sekitar pokok bahasan materi.
2) Fasilitator membacakan biodata nara sumber, selanjutnya mempersilahkan narasumber menyampaikan materi di lanjutkan dengan dialog.
3) Fasilitator mengarahkan menuju kesimpulan, kemudian mempersilahkan nara sumber meningalkan ruangan.
4) Selanjutnya membagi peserta dalam beberapan kelompok diskusi, kemudian dipersilahkan peserta untuk mendiskusikan beberapa pokok masalah yang diberikan oleh Fasilitator.
5) Hasil diskusi dipresentasikan di depan forum dipandu Fasilitator.
6) Kemudian Fasilitator mengulas garis besar hasil diskusi yang diakhiri dengan penutup

6. NAHDLATUL ULAMA II

a. Pokok bahasan :

1) Mabadi' Khoiru ummah
2) Khittoh NU
3) Analisis perkembangan dan dinamika perjuangan NU

b. Tujuan :

1) Mengerti dan memahami mabadi' khoiro ummah serta 5 gerakan NU
2) Mengerti dan memahami khittoh NU serta bagaimana menerapkannya.

c. Metode :
    1) Ceramah dan tanya jawab
    2) Diskusi
d. Media :
    1) LCD
    2) Kertas plano dan spidol
e. Waktu : 120 menit
f. Proses kegiatan :
    1) Fasilitator membuka acara kemudian memberikan penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, selanjutnya Fasilitator mengadakan brainstroming sekitar pokok bahasan materi.
    1) Fasilitator membacakan biodata nara sumber, selanjutnya mempersilahkan narasumber menyampaikan materi di lanjutkan dengan dialog.
    2) Fasilitator mengarahkan menuju kesimpulan, kemudian mempersilahka nara sumber meningalkan ruangan.
    3) Selanjutnya membagi peserta dalam beberapan kelompok diskusi, kemudian dipersilahkan peserta untuk mendiskusikan beberapa pokok masalah yang diberikan oleh Fasilitator.
    4) Hasil diskusi dipresentasikan di depan forum dipandu Fasilitator.
    5) Kemudian Fasilitator mengulas garis besar hasil diskusi yang diakhiri dengan penutup.

7. IPNU II

a. Pokok bahasan :
   1) Dinamika perkembangan IPNU
   2) Peristiwa-peristiwa dan keputusan penting dari kongres ke kongres
   3) Kebijakan-kebijakan strategis IPNU

b. Tujuan :
   1) Mengetahui kelahiran IPNU secara sosiologis dan strategis
   2) Mengetahui perjalanan IPNU dari kongres ke kongres dengan keputusan pentingnnya.
   3) Memahami kebijakan strategis IPNU ke depan

b. Metode :
   1) Ceramah
   2) Dialog
   3) Brainstroming

c. Media :
   1) Komputerisasi
   2) Kertas plano dan spidol

d. Waktu :

   120 menit

e. Proses Kegiatan
   1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
   2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya Fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan

pokok bahasan. Hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.

3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.

8. **KEORGANISASIAN**

a. Pokok bahasan :
   1) Pengertian, fungsi dan manfaat organisasi
   2) Visi Misi organisasi
   3) Administrasi
b. Tujuan :
   1) Mengerti dan memahami fungsi, manfaat organsasi
   2) Mengetahui bagaimana berorganisasi yang baik
c. Metode :
   1) *Brainstroming*
   2) Diskusi
   3) Game (Terlampir)
d. Media :
   1) Komputerisasi
   2) Kertas plano
   3) Spidol
e. Waktu : Alokasi waktu 120 menit

f. Proses kegiatan :

1) Fasilitator membuka acara dan menerangkan secara singkat tentang pokok bahasan materi yang dilanjutkan dengan memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
2) Fasilitator mengadakan brainstroming dengan cara menyampaikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan pokok bahasan, hal ini ditujukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta pada materi tersebut sebelum pemateri menyampaikan materinya secara utuh. selanjutnya mempersilahkan kepada nara sumber untuk menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.
3) Fasilitator mengulas garis besar hasil dialog dan mengarahkan kepada kesimpulan
4) Selanjutnya untuk memperdalam materi, Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan suatu diskusi kelompok dengan membahas beberapa issue yang disedikan oleh Fasilitator. (Bisa melalui game)
5) Selama dalam proses diskusi, Fasilitator memantau dan menilai mulai dari bentuk diskusi, penataan model, jalannya diskusi, partisipasi anggota diskusi dan peranan ketua kelompok diskusi dalam mengendalikan situasi diskusi.
6) Setelah selesai, Fasilitator memberikan ulasan tentang kelebihan dan kekurangan dari masing-masing prosesi diskusi yang telah dipraktekkan oleh masing-masing kelompok.
7) Selanjutnya Fasilitator memberikan saran-saran dan diakhiri dengan menutup acara.

9. **KEPEMIMPINAN**

a. Pokok bahasan :
   1) Pengertian Kepemimpinan
   2) Model dan watak Pemimpin
   3) Kepemimpinan yang ideal

b. Tujuan :
   1) Mengerti dan memahami pengertian pemimpin
   2) Mengetahui bagaimana model dan watak Pemimpin
   3) Mengetahui bagaimana Kepemimpinan yang ideal

c. Metode :
   1) Brainstroming
   2) Diskusi
   3) Game (Terlampir)

d. Media :
   1) Komputerisasi
   2) Kertas Plano
   3) Spidol

e. Waktu : Alokasi waktu 60 menit

f. Proses kegiatan :
   1) Fasilitator membuka acara dan menerangkan secara singkat tentang pokok bahasan materi yang dilanjutkan dengan memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
   2) Fasilitator mengadakan brainstroming dengan cara menyampaikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan pokok bahasan, hal ini ditujukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta pada materi tersebut sebelum pemateri menyampaikan materinya secara utuh. selanjutnya mempersilahkan kepada nara sumber untuk menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.

3) Fasilitator mengulas garis besar hasil dialog dan mengarahkan kepada kesimpulan
4) Selanjutnya untuk memperdalam materi, Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan suatu diskusi kelompok dengan membahas beberapa isu yang disedikan oleh Fasilitator. (Bisa melalui game)
5) Selama dalam proses diskusi, Fasilitator memantau dan menilai mulai dari bentuk diskusi, penataan model, jalannya diskusi, partisipasi anggota diskusi dan peranan ketua kelompok diskusi dalam mengendalikan situasi diskusi.
6) Setelah selesai, Fasilitator memberikan ulasan tentang kelebihan dan kekurangan dari masing-masing prosesi diskusi yang telah dipraktekkan oleh masing-masing kelompok.
7) Selanjutnya Fasilitator memberikan saran-saran dan diakhiri dengan menutup acara.

10. MANAJEMEN ORGANISASI

a. Pokok Bahasan :
   1) Pengertian, fungsi dan manfaat manajemen
   2) Manajemen organisasi non profit
   3) Manajemen kepanitiaan
b. Tujuan :
   1) Mengerti dan memahami fungsi, manfaat dan bentuk-bentuk manajemen
   2) Mengetahui bagaimana memilih dan menerapkan manajemen yang tepat

c. Metode :
   1) *Brainstroming*
   2) Diskusi
   3) game (Terlampir)
d. Media :
   1) Komputerisasi
   2) Kertas Plano
   3) Spidol
e. Waktu :Alokasi waktu 120 menit
f. Proses kegiatan :
   1) Fasilitator membuka acara dan menerangkan secara singkat tentang pokok bahasan materi yang dilanjutkan dengan memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
   2) Fasilitator mengadakan brainstroming dengan cara menyampaikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan pokok bahasan, hal ini ditujukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta pada materi tersebut sebelum pemateri menyampaikan materinya secara utuh. selanjutnya mempersilahkan kepada nara sumber untuk menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.
   3) Fasilitator mengulas garis besar hasil dialog dan mengarahkan kepada kesimpulan
   4) Selanjutnya untuk memperdalam materi, Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan suatu diskusi kelompok dengan membahas beberapa issue yang disedikan oleh Fasilitator. (Bisa melalui game)
   5) Selama dalam proses diskusi, Fasilitator memantau dan menilai mulai dari bentuk diskusi, penataan model,

jalannya diskusi, partisipasi anggota diskusi dan peranan ketua kelompok diskusi dalam mengendalikan situasi diskusi.

6) Setelah selesai, Fasilitator memberikan ulasan tentang kelebihan dan kekurangan dari masing-masing prosesi diskusi yang telah dipraktekkan oleh masing-masing kelompok.
7) Selanjutnya Fasilitator memberikan saran-saran dan diakhiri dengan menutup acara.

11. KOMUNIKASI

- Pokok Bahasan :
  1) Pengertian dan tujuan komunikasi
  2) Bentuk-bentuk komunikasi
  3) Etika komunikasi
- Tujuan :
  1) Memahami pengertian dan tujuan komunikasi
  2) Memahami bentuk-bentuk kerjasama serta etika komunikasi
- Metode :
  1) Permainan
  2) Dinamika kelompok
  3) *Brainstroming*
  4) Diskusi
  5) Simulasi
- Media :
  1) Kertas double folio
  2) Lem
  3) kertas plano
  4) spidol

- Waktu :
  Alokasi waktu 120 menit
- Proses kegiatan :
  1) Fasilitator membuka acara dan menerangkan secara singkat tentang pokok bahasan materi yang dilanjutkan dengan memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
  2) Fasilitator mengadakan brainstroming dengan cara menyampaikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan pokok bahasan, hal ini ditujukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta pada materi tersebut sebelum pemateri menyampaikan materinya secara utuh. selanjutnya mempersilahkan kepada nara sumber untuk menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.
  3) Fasilitator mengulas garis besar hasil dialog dan mengarahkan kepada kesimpulan
  4) Selanjutnya untuk memperdalam materi, Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan suatu diskusi kelompok dengan membahas beberapa issue yang disedikan oleh Fasilitator. (Bisa melalui game)
  5) Selama dalam proses diskusi, Fasilitator memantau dan menilai mulai dari bentuk diskusi, penataan model, jalannya diskusi, partisipasi anggota diskusi dan peranan ketua kelompok diskusi dalam mengendalikan situasi diskusi.
  6) Setelah selesai, Fasilitator memberikan ulasan tentang kelebihan dan kekurangan dari masing-masing prosesi diskusi yang telah dipraktekkan oleh masing-masing kelompok.
  7) Selanjutnya Fasilitator memberikan saran-saran dan diakhiri dengan menutup acara.

12. KERJASAMA

a. Pokok Bahasan :
   1) Pengertian dan tujuan kerjasama
   2) Bentuk-bentuk kerjasama
   3) Etika kerjasama

b. Tujuan :
   1) Memahami pengertian dan tujuan kerjasama
   2) Memahami bentuk-bentuk kerjasama serta etika kerjasama

c. Metode :
   1) Permainan (Terlampir)
   2) *Brainstroming*
   3) Diskusi
   4) Simulasi

d. Media :
   1) Kertas double folio
   2) Lem
   3) kertas plano
   4) spidol

e. Waktu :
   Alokasi waktu 120 menit

f. Proses kegiatan :
   1) Fasilitator membuka acara dan menerangkan secara singkat tentang pokok bahasan materi yang dilanjutkan dengan memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
   2) Fasilitator mengadakan brainstroming dengan cara menyampaikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan pokok bahasan, hal ini ditujukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta pada materi tersebut sebelum

pemateri menyampaikan materinya secara utuh. selanjutnya mempersilahkan kepada nara sumber untuk menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.

3) Fasilitator mengulas garis besar hasil dialog dan mengarahkan kepada kesimpulan
4) Selanjutnya untuk memperdalam materi, Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan suatu diskusi kelompok dengan membahas beberapa issue yang disedikan oleh Fasilitator. (Bisa melalui game)
5) Selama dalam proses diskusi, Fasilitator memantau dan menilai mulai dari bentuk diskusi, penataan model, jalannya diskusi, partisipasi anggota diskusi dan peranan ketua kelompok diskusi dalam mengendalikan situasi diskusi.
6) Setelah selesai, Fasilitator memberikan ulasan tentang kelebihan dan kekurangan dari masing-masing prosesi diskusi yang telah dipraktekkan oleh masing-masing kelompok.
7) Selanjutnya Fasilitator memberikan saran-saran dan diakhiri dengan menutup acara.

13. TEKNIK DISKUSI, RAPAT dan PERSIDANGAN

a. Pokok Bahasan :

1) Pengertian, tujuan dan macam-macam diskusi, Rapat dan persidangan
2) Etika diskusi, Rapat dan persidangan
3) Perangkat dan teknik diskusi, Rapat dan persidangan
4) Teknik menciptakan diskusi, Rapat dan persidangan yang produktif

b. Tujuan :
    1) Memahami pengertian, tujuan, macam serta etika diskusi dan rapat
    2) Memahami perangkat dan teknik persidangan
    3) Memahami bagaimana menciptakan diskusi yang produktif
c. Metode :
    1) Brainstroming
    2) Diskusi
    3) Role Playing
    4) Praktek diskusi dan sidang
d. Media :
    1) Kertas plano
    2) Spidol
e. Waktu : Alokasi waktu 120 menit
f. Proses kegiatan :
    1) Fasilitator membuka acara dan menerangkan secara singkat tentang pokok bahasan materi yang dilanjutkan dengan memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
    2) Fasilitator mengadakan brainstroming dengan cara menyampaikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan pokok bahasan, hal ini ditujukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta pada materi tersebut sebelum pemateri menyampaikan materinya secara utuh. selanjutnya mempersilahkan kepada nara sumber untuk menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.
    3) Fasilitator mengulas garis besar hasil dialog dan mengarahkan kepada kesimpulan
    4) Selanjutnya untuk memperdalam materi, Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan suatu diskusi kelompok

dengan membahas beberapa issue yang disedikan oleh Fasilitator.

5) Selama dalam proses diskusi, Fasilitator memantau dan menilai mulai dari bentuk diskusi, penataan model, jalannya diskusi, partisipasi anggota diskusi dan peranan ketua kelompok diskusi dalam mengendalikan situasi diskusi.
6) Setelah selesai, Fasilitator memberikan ulasan tentang kelebihan dan kekurangan dari masing-masing prosesi diskusi yang telah dipraktekkan oleh masing-masing kelompok.
7) Selanjutnya Fasilitator memberikan saran-saran dan diakhiri dengan menutup acara.

14. **MANAJEMEN KONFLIK**

a. Pokok Bahasan
   1) Pengertian manajemen konflik
   2) Macam/model- model konflik
   3) Tahap-tahap penyelesaian konflik

b. Tujuan :

   Mengerti dan memahami pengertian konflik, manajemen konflik dan bagaimana menyelesaikannya.

c. Metode :
   1) Brainstroming
   2) Study kasus
   3) Ceramah

d. Media :
   1. Proyektor dan Laptop
   2. OHP
   3. Kertas plano dan spidol

e. Waktu

Alokasi waktu 120 menit

f. Proses kegiatan :

1) Fasilitator membuka acara dan menerangkan secara singkat tentang pokok bahasan materi yang dilanjutkan dengan memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
2) Fasilitator mengadakan brainstroming dengan cara menyampaikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan pokok bahasan, hal ini ditujukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta pada materi tersebut sebelum pemateri menyampaikan materinya secara utuh. selanjutnya mempersilahkan kepada nara sumber untuk menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.
3) Fasilitator mengulas garis besar hasil dialog dan mengarahkan kepada kesimpulan
4) Selanjutnya untuk memperdalam materi, Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan suatu diskusi kelompok dengan membahas beberapa issue yang disedikan oleh Fasilitator.
5) Selama dalam proses diskusi, Fasilitator memantau dan menilai mulai dari bentuk diskusi, penataan model, jalannya diskusi, partisipasi anggota diskusi dan peranan ketua kelompok diskusi dalam mengendalikan situasi diskusi.
6) Setelah selesai, Fasilitator memberikan ulasan tentang kelebihan dan kekurangan dari masing-masing prosesi diskusi yang telah dipraktekkan oleh masing-masing kelompok.
7) Selanjutnya Fasilitator memberikan saran-saran dan diakhiri dengan menutup acara.

15. **NETWORKING dan LOBBYING**

a. Pokok bahasan:
   1) Pengertian dan fungsi Networking dan Lobbying
   2) Perawatan dan Pemanfaatan Networking
   3) Etika dan Tatacara Lobbying

b. Tujuan:
   1) Memahami pengertian dan fungsi Networking dan Lobbying
   2) Memahami Perawatan dan pemanfaatan Networking
   3) Memahami etika dan tatacara Lobbying

c. Metode:
   1) Brainstroming
   2) Study Kasus
   3) Diskusi

d. Media : Kertas plano, spidol, proyektor dan laptop

e. Waktu : Alokasi waktu 120 menit

f. Proses kegiatan :
   1) Fasilitator membuka acara dan membagi peserta dalam 2 kelompok besar
   2) Fasilitator membagikan beberapa kasus pada masing-masing kelompok untuk diselesaikan.
   3) Fasilitator memberikan waktu selama 15 menit kepada masing-masing kelompok untuk menyelesaikan kasus yang diberikan.
   4) Setelah semua selesai, Fasilitator memberikan kesempatan selama 10 menit pada masing-masing kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusinya.
   5) Fasilitator menjelaskan hasil dari diskusi ke dalam materi pokok bahasan.

6) Fasilitator memberi kesempatan beberapa pertanyaan.
7) Fasilitator menutup acara.

16. **EVALUASI**

a. Pokok bahasan
    1) Review dan evaluasi akhir penyelenggaraan pendidikan
    2) Post test
b. Tujuan
    1) Mampu mengorganisir dan mengungkapkan kembali pengalaman pendidikan peserta sejak awal sampai akhir Pendidikan, sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangan selama pendidikan berlangsung.
    2) Mampu memberikan umpan balik dan kritikan terhadap proses pelaksanaan pendidikan ini serta saran-saran mereka untuk perbaikan pelaksanaan pendidikan di masa yang akan datang
c. Metode
    - Angket
    - Kuesioner
    - Audio visual
d. Media
    - Komputerisasi
    - Papan tulis *white board* dan spidolnya
    - Kertas plano dan spidolnya
    - Formulir isian evaluasi dan soal-soal post test
e. Waktu 90 menit efektif
f. Proses kegiatan
    - Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan

penjelasan singkat tentang evaluasi pendidikan dan tujuannya.

- Fasilitator membagi peserta ke dalam beberapa kelompok diskusi, kemudian masing-masing kelompok merumuskan beberapa kekurangan dan kelebihan dari masing-masing sessi yang berkaitan dengan prosesi Pendidikan, misalnya infrastruktur Pendidikan, materi, Fasilitator, metode, nara sumber, peserta, suasana, sistem kelekatan dll.
- Hasil diskusi di tuangkan dalam kertas plano kemudian dipresentasikan oleh masing-masing kelompok.
- Fasilitator memandu untuk mengidentifikasi masing-masing permasalahan, sehingga menjadi *entry point* bagi peserta di dalam menyelenggarakan Pendidikan berikutnya.
- Selanjutnya Fasilitator menyimpulkan secara garis besar hasil diskusi.
- Untuk melihat daya serap materi Pendidikan selama proses Pendidikan, maka Fasilitator memberikan post test kepada peserta.
- Diakhiri dengan penutupan acara.

17. **RENCANA TINDAK LANJUT**
   a. Pokok bahasan
      1) Rencana tindak lanjut pendidikan
      2) Rumusan strategi tindak lanjut untuk pengembangan kemampuan peserta
   b. Tujuan
      1) Menyadari pentingnya suatu tindak lanjut pendidikan sebagai bentuk perwujudan dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperolehnya selama pendidikan

2) Mampu menyusun suatu rencana tindak lanjut tentatif yang dapat dan mungkin dilaksanakannya pasca pendidikan Fasilitator

c. Metode:
   1) Angket
   2) Diskusi

d. Media
   1) Papan tulis white board dan spidolnya
   2) Kertas plano dan spidolnya
   3) Lembar rancangan kegiatan pasca pendidikan

e. Waktu: 120 menit efektif

f. Proses kegiatan
   - ❑ Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang rencana tindak lanjut sebagai bentuk peningkatan pengalaman bagi Fasilitator yang akan terjun memandu pendidikan di wilayahnya
   - ❑ Agar hasil rencana tindak lanjut tepat sasaran, maka sebaiknya rencana tindak lanjut di buat forum segitiga yakni peserta, Fasilitator, dan pimpinan struktural yang bersangkutan.
   - ❑ Selanjutnya forum diserahkan kepada pimpinan struktural yang bersangkutan untuk bersama-sama melakukan rancangan kegiatan lanjutan bagi peserta pendidikan.
   - ❑ Hasil pembahasan tersebut kemudian dituangkan dalam plano dan menjadi ketetapan kegiatan yang harus dilaksanakan
   - ❑ Fasilitator memberikan penegasan secara garis besar atas hasil perumusan rencana tindak lanjut, kemudian diakhiri dengan penutupan acara oleh Fasilitator.

18. GAME

1) PERKENALAN:

a) BOLA KENAL

Tujuan:

- Saling mengenal antar peserta
- Mengajarkan sikap peduli pada peserta yang lain

Alat yang dibutuhkan:

- Bola
- Kartu ukuran 10x 8

Tehnik permainan:

- Fasilitator membentuk lingkaran
- Fasilitator memebrikan kartu pada peserta
- Masing peserta menuliskan namanya di kartu
- Kartu dimasukan ke kartu
- Fasilitator melempar bola ke salah satu peserta
- Peserta yang menerima bola menyebutkan nama dan asal daerah
- Peserta kemudian melempar bola ke peserta lain dan begitu selanjutnya
- Fasilitator meminta peserta mengingat nama, umur dan asal peserta
- Kartu di keluarkan dan diacak dan dikaseh peserta
- Peserta dikasih bola lagi dan membacakan nama yang didapat di kartu

b) CARA BERKENALAN

Alat yang dibutuhkan:

- Kartu
- Pulpen

Tehnis permainan:

- Fasilitator membagikan kartu ke peserta
- Meminta mengisi namaa
- Fasilitator memperkenalkan diri di hadapan peserta
- Peserta memperkenalkan diri di hadapan forum, dengan menyebutkan nama, alamat dan umur
- Peserta mencari pasangan
- Peserta berkenalan dengan pasangannya
- Dimulai dengan: "ass. Hai nama saya……………saya berusia…………saya tinggal di………..."
- Setelah dengan pasangan masing2 sudah bekenalan
- Tukar kartu dengan pasangan
- Dia mencari pasangan lain dan berkenalan dengan pasangan baru dengan nama yang ada di kartu
- Setelah berkenalan dia menukar kartu dengan peserta lain dan seterusnya

Tujuan:

- Berani berkenalan
- Aktualisasi diri
- Peserta merasakan enak/ tidak jadi diri orang lain
- PD/ *be yours self*

2) MENCARI KELOMPOK/ MEMBENTUK KELOMPOK

a) Game Berhitung

- Peserta membentuk lingkaran
- Fasilitator berada ditengah
- Fasilitator meminta peserta berhitung
- Fasilitator membagi kelompok dengan berhitung 1- 5, kembai ke 1-5, dst

- ❑ Fasilitator meminta peserta mengingat angka yang disebutkan
- ❑ Fasilitator meminta berkumpul peserta yag menyebutkan angka yang sama untuk menjadi satu kelompok
- ❑ Tujuan daya konsentrasi peserta mengingat apa yang diucapkannya sendiri

b) Game Mencari Suara

- ❑ Fasilitator membuat kartu di tulis dengan nama hewan untuk menamakan kelompok
- ❑ Membagikan kartu tersebut secara acak ke peserta dengan tidak boleh dibuka
- ❑ Fasilitator membagikan penutup mata
- ❑ Sebelum di tutup matanya peserta membuka kartu dan mengingat apa yang tertulis di kartu
- ❑ Peserta ditutup mata
- ❑ Peserta menirukan seperti ada di kartu
- ❑ Peserta yang sama menirukan suara hewan menjadi satu kelompok
- ❑ Tujuan daya konsentrasi peserta mengingat apa yang diucapkannya sendiri

c) Menentukan Presiden Tim:

- ❑ Fasilitator meminta peserta membentuk lingkaran kecil
- ❑ Fasilitator meminta anggota tim mengangkat tangan
- ❑ Fasilitator mengucapkan kata- kata tunjuk presiden tim
- ❑ Peserta menunjuk salah satu diantara mereka sebagai presiden

- Fasilitator memanggil peserta yang ditunjuk tadi untuk maju ke depan
- Fasilitator menanyakan kembali ke peserta apakah keberatan dengan pilihan presiden ini
- Fasilitator meminta presiden tim menulis nama anggota tim, menunjuk sekretaris tim menciptakan yel-yel tim
- Fasilitator meminta peserta untuk mematuhi pesiden yang terpilih

d) Game Gambar Berjalan

- Kertas berisi gambar seperti dibawah ini:
- Fas. Meminta peserta untuk berbaris sesuai kelompok masing- masing
- Presiden tim dipanggil ke depan, instruksi yang diberikan adalah menyediakan kertas dan bolpoin untuk orang yang paling terakhir/ belakang
- Presiden diminta melihat gambar yang disediakan oleh Fas.
- Presiden diminta untuk menginformasikan gambar tersebut kepada peserta yang paling belakang dengan cara estafet
- Peserta terakhir diminta untuk menggambarkan apa yang dilihat oleh presiden tersebut
- Fas. Meminta peserta terakhir untuk mengumpulkan hasilnya

e) Game Kalimat Berjalan

- Kertas berisi kalimat seperti dibawah ini:
- Fas. Meminta peserta untuk berbaris sesuai kelompok masing- masing
- Presiden tim dipanggil ke depan, instruksi yang

diberikan adalah menyediakan kertas dan bolpoin untuk orang yang paling terakhir/ belakang

- ❑ Presiden diminta melihat tulisan yang disediakan oleh Fas.
- ❑ Presiden diminta untuk menginformasikan tulisan tersebut kepada peserta yang paling belakang dengan cara estafet
- ❑ Peserta terakhir diminta untuk menuliskan apa yang dilihat oleh presiden tersebut
- ❑ Fas. Meminta peserta terakhir untuk mengumpulkan hasilnya

➢ Refleksinya dari game:

- Berkomunikasi itu tidak semudah yang dibayangan
- Ternyata kekompakan belum cukup untuk berkomunikasi dengan baik, dibutuhkan strategi
- Harus disadari bahwa suatu fakta itu dalam penyampaiannya pasti berkurang atau bertambah, jadi perlu ada kroscek (penting konfirmasi)
- Strateginya: gambar segitiga, dibawah segitiga gambar kotak, gambar garis bersilang di kotak tersebut, dipersilangan garis diagonal bagian atas gambar lingkaran, di bagian bawah gambar lingkaran berwarna hitam
- Refleksi: suatu tujuan besar itu harus dibrekadown dengan tujuan2 jangka pendek.

f) Langkah 2 – 2 :

1) Peralatan

- ❑ Fasilitator menunjuk 10 Orang untuk maju ke depan

- ❑ Peserta yang di tunjuk membentuk satu barisan bersaf
- ❑ Bentuk 5 pasangan dengan Aturan main :
  - Satu orang mencari pasangan dengan melewati dua orang
  - Bila sudah terjadi satu pasangan harus setia dengan pasangannya
  - Bila sudah terjadi satu pasangan orang yang melewati pasangan tersebut telah melewati dua orang
  - Bila tidak terjadi 5 pasang maka kembali ke posisi awal
  - Media yang dipakai adalah orang
  - Seluruh support tim boleh memberikan komando
  - Player menunjuk salah seorang support tim menjadi leader
  - Fasilitator memberikan petunjuk (kunci)

2) Refleksi game : Saat seluruh support tim memberikan komando apa yang terjadi

g) Segitiga

1) Alat :
   - ❑ 6 batang kayu ukuran 30 cm
   - ❑ Sejumlah kelompok
2) Aturan main :
   - ❑ Peserta dibagi menjadi kelompok kecil (8 – 10 orang)
   - ❑ Fas.memanggil Presiden Tim membagikan 6 stick dan memberikan instruksinya

- ❑ (Bikin 4 segitiga sama sisi dengan 6 stick) dimulai dengan suara peluit dari Fas.
- ❑ Presiden tim mengkondisikan timnya menjalankan permainan

3) Refleksi game:
   - ❑ Melatih kreatiitas
   - ❑ Melatih berpikir diluar kebiasaan
   - ❑ Pemenang itu melakukan sesuatu hal yang biasa, namun dengan cara yang berbeda
   - ❑ Kisahkan pemenang (story talling): kenapa manusia lahir sebagai pemenang, bukan sebagai pecundang

h) Game Berburu Babi

1) Aturan main:
   - ❑ Fasilitator menandai kelompok peserta dengan pita kecil
   - ❑ Fasilitator mengajak seluruh peserta dengan cara kelompok dengan warna yang sama tidak boleh berdiri bersebelahan
   - ❑ Setelah itu, fasilitator menjelaskan aturan main: bila mendengar kata buru, berburu, pemburu, atau seluruh kata yang berkata dasar buru maka seluruh tangan kiri berkacak pinggang,
   - ❑ Ketika mendengar kata babi, maka tangan kanan peserta berusaha meraih tangan kiri peserta disebelah kanannya sambil berusaha menghindar dari sergapan peserta dai sebelah kirinya.
   - ❑ Fas. Mencoba dua sampai 3 kali: berburu…. babi…

- ❑ Fas. Bercerita
- ❑ Yang tertangkap mendapatkan hukuman

2) Refleksi game ini:
   - ❑ Melatih konsentrasi
   - ❑ Melatih sportifitas
   - ❑ Melatih keberanian untuk tampil di depan
   - ❑ Melatih keseimbangan
   - ❑ Melatih Responsifitas

i) Magic Karpet

1) Peralatan yang harus disediakan
   - ❑ Kain ukiran 120 cmx 120 cm 2 lembar sejumlah kelompok yang ada
   - ❑ Tali sebagai pembatas start dan finish
   - ❑ Usahakan warnanya tiap kelompok berbeda
2) Aturan main:
   - ❑ Fas. Memasang tali pembatas start dan finish jaraknya minimal 20 meter
   - ❑ Fas. Menaruh dua pasangan karpet tersebut dengan jarak masing2 kelompok satu meter setengah
   - ❑ Fas. Panggil presiden tim menjelaskan aturan main: semua peserta/ kelompok harus masuk di karpet, seelah masuk berrlomba dengan cara estafet dari garis menuju garis finish
   - ❑ Tidak boleh ada kaki yang menyentuh tanah.. semuanya kudu di karpet
3) Refleksi:
   - ❑ Kekompakan
   - ❑ Kebersamaan

- ❑ Strategi
- ❑ Rela berkorban

j) API UNGGUN

1) Bentuk:
   - ❑ Mengelilingi api unggun
   - ❑ Saling bergandengn tangan
   - ❑ Dengan bernyanyi kedepan, kebelakang, ke kiri lalu ke kanan (dibolak balik dengan irama tempo yang makin cepat)
   - ❑ Menyanyikan "api kita sudah menyala"

Refleksi:

1) Kehangatan
2) Semangat

k) Kata Simon

1) Fas. Mencontohkan aturan main kata simon
2) Semua instruksi atau kata- kata yang ada kata simonnnya yang wajib dilakukan
3) Sedangakan perintah yang tidak ada kata simonnya itu tidak boleh dilakukan
4) Permaian kata simon dimulai dengan tepuk tangan luar biasa
5) Bagi peserta yang melanggar aturan silahkan mundur dari barisan

Refleksi:

- ❑ Daya tangkap, konsentrasi

l) Follow The Leader

1) Semua peserta membentuk lingkaran
2) Fasiltator di tengah
3) Fas. Menjelaskan aturan main
4) Menganalogikan gajah- semut

m) Piramida Gelas

1) Alat:
   - Karet kolor dibentuk menjadi lingkaran, diikat dengan 10 tali sejumlah kelompok
   - Gelas plastik buat pesta/ polkadot 10
2) Aturan main:

   Susunlah gelas2 tersebut menjadi susunan piramida (4, 3, 2, 1) tanpa tersentuh tangan, harus dengan alat

3. PELATIHAN KADER UTAMA (LAKUT)

a. Pengertian

LAKUT adalah Pelatihan kader tingkat tertinggi untuk membentuk kader pemimpin organisasi dan gerakan sosial.

b. Tujuan

1) **Umum**: Membentuk kader pemimpin yang memiliki kedalaman ideologis dan mampu mengejawantahkan ideologi *ahlussunnah wal jamaah* dalam pergumulan sosio-politik, sosio-budaya, dan sosio-ekonomi.
2) **Khusus**:
   a) Membentuk kader yang memahami *ahlussunnah wal jamaah,* ke-NU-an dan ke-IPNU-an dalam konstalasi pertarungan ideologis

b) Membentuk kader yang dapat menguasai *ahlussunnah wal jamaah* sebagai ideologi gerakan pelajar dan gerakan sosial

c) Mempunyai kepekaan yang tinggi dan kemampuan yang memadai dalam penyelesaian persoalan-persoalan sosial.

d) Mampu membaca dan mengidentifikasi ruang gerak dirinya saat ini dan masa yang akan datang.

c. Target

Terbentuknya pemimpin organisasi dan gerakan sosial.

d. Penyelenggara, Peserta dan Waktu

1) **Penyelenggara**

LAKUT diselenggarakan oleh PC atau gabungan beberapa PC. Apabila belum mampu, maka LAKUT boleh diselenggarakan oleh PW.

2) **Peserta**

a) Peserta sebanyak-banyaknya adalah 30 orang.

b) Peserta harus memenuhi kualifikasi sebagai berikut

- ❑ Pernah mengikuti LAKMUD dibuktikan dengan sertifikat
- ❑ Berusia maksimal 23 Tahun.
- ❑ Pernah mengikuti *follow up* LAKMUD minimal 3 kali berdasarkan rekomendasi PAC atau PC
- ❑ Merupakan utusan dari PAC atau PC

3) **Waktu**

Alokasi waktu penyelenggaraan 35 jam efektif (*minimal 4 hari*)

e. Jadwal

Hari / Jam	05.00-08.30	08.30 - 13.00	13.00–14.30	14.30–17.00	17.00 – 19.30	19.30-22.00
I				Pembukaan 1. Perkenalan 2. Pre test	Sholat maghrib berjamaah/ makan malam	1. Kontrak belajar 2. Analisis diri
II	Sholat shubuh berjamaah/ makan pagi	1. Ahlussunnah wal jamaah 2. Ke-NU-an 3. Ke-IPNU-an	Sholat dhuhur berjamaah/ makan siang	1. Studi ideologi dunia	Sholat maghrib berjamaah/ makan malam	4. Peta gerakan Islam di Indonesia
III	Sholat shubuh berjamaah/ makan pagi	1. Demokrasi dan Civil Society 2. Analisis sosial	Sholat dhuhur berjamaah/ makan siang	Gerakan sosial	Sholat maghrib berjamaah/ makan malam	Advokasi kebijakan publik
IV	Sholat shubuh berjamaah/ makan pagi	1. Peng-organisasi-an pelajar 2. Post test & Evaluasi	Sholat dhuhur berjamaah/ makan siang	Rencana Tindak Lanjut		

f. Alur Pendidikan

Calon Peserta

TUJUAN

1,2,3,4

5, 6, 7

8, 9, 10

Adaptasi Analisis Diri

Penguatan Idiologi

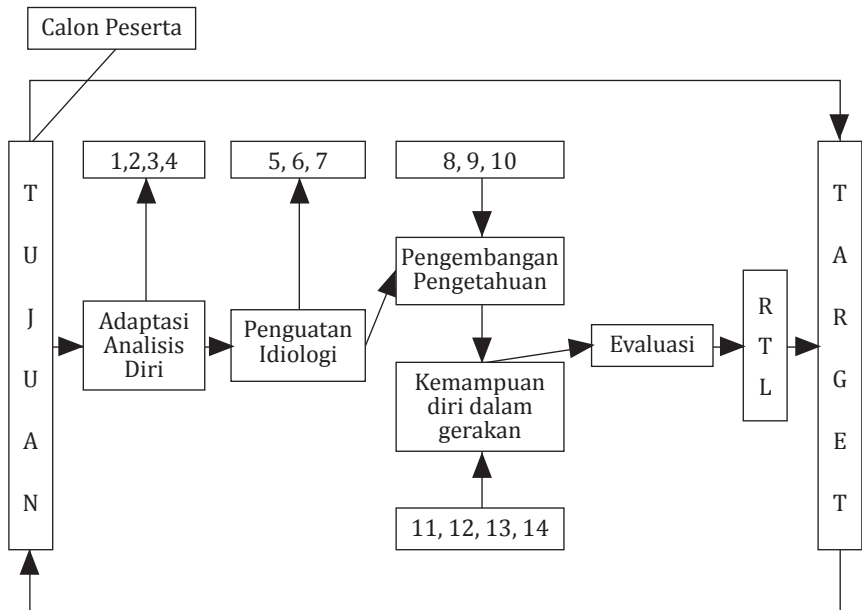
Pengembangan Pengetahuan

Kemampuan diri dalam gerakan

11, 12, 13, 14

Evaluasi

RTL

TARGET

g. Materi Pelatihan

1) **PERKENALAN**

a) Pokok Bahasan :

Perkenalan identitas peserta, pelatih dan panitia, misalnya kepribadian peserta, harapan sosial peserta (*social deseribility*).

b) Tujuan :

Tercapainya suasana interaktif yang hangat dan terbuka antara sesama peserta maupun dengan fasilitator dan panitia.

c) Metode :

- Partisipatoris
- Game

d) Media :
   - Kertas HVS
   - Spidol kecil.

e) Waktu : 60 menit efektif

f) Proses Kegiatan :
   - Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan gambaran singkat tentang perkenalan yang akan berlangsung.
   - Fasilitator membagikan kertas HVS kepada masing-masing peserta serta memberikan petunjuk untuk menggambarkan diri sendiri. Selanjutnya dalam gambar tersebut peserta menuliskan kegiatan yang terkait dengan bagian gambar tersebut, baik yang lalu, sekarang dan masa datang.
   - Gambar dikumpulkan pada tim Fasilitator kemudian dibagikan secara acak kepada peserta.
   - Selanjutnya Fasilitator mempersilahkan peserta untuk membentuk lingkaran, kemudian masing-masing peserta secara bergantian membacakan gambar yang dipegangnya dengan cara memposisikan dirinya seperti dalam gambar tersebut. Selanjutnya nama yang terpanggil tersebut memberikan klarifikasi atas eksplorasi gambar tersebut.
   - Sebelum ditutup, fasilitator memberikan kesimpulan secara garis besar tentang manfaat dari perkenalan tersebut.

2) **PRE-*TEST***

a) Pokok Bahasan :

- Pengetahuan tentang ideologi *Ahlussunnah wal jama'ah*.
- Pengetahuan tentang organisasi IPNU, NU, lembaga dan badan otonomnya, serta organisasi pelajar yang lain.
- Pengetahuan tentang managerial organisasi
- Pengalaman organisasi:
  - Pelatihan yang pernah diikuti
  - Organisasi yang pernah diikuti
  - Motivasi dan tujuan: harapan dan tujuan mengikuti LAKUT
- Pengetahuan tentang wawasan kebangsaan dan persoalan-persoalan sosial.

b) Tujuan :

- Mengetahui sejauhmana pengetahuan peserta tentang ideologi *Ahlussunnah wal jamaah*.
- Mengetahui sejauhmana pengetahuan peserta tentang IPNU, NU dan badan otonomnya, serta organisasi pelajar yang lain.
- Mengetahui sejauhmana pengetahuan peserta tentang managerial organisasi
- Mengetahui pengalaman organisasi peserta
- Mengetahui sejauhmana pengetahuan peserta tentang wawasan kebangsaan dan persoalan-persoalan sosial.
- Mengetahui motivasi dan tujuan dalam mengikuti LAKUT.

c) Metode :
- Penulisan (dalam bentuk makalah)
- Wawancara

d) Media : Makalah

e) Waktu :90 menit efektif

f) Proses Kegiatan :
- Pre test ini dilakukan dua kali. Pertama adalah penyerahan makalah pada saat registrasi. Kedua dalam bentuk wawancara pada saat sessi pre test.
- Pre test dalam bentuk wawancara dilaksanakan oleh fasilitator dengan memberikan pertanyaan seputar materi-materi yang bersifat ideologis terutama tentang Islam, NU dan IPNU kepada masing-masing peserta.

3) **KONTRAK BELAJAR**

a) Pokok bahasan :
- Garis besar dan pokok-pokok materi latihan
- Kebutuhan serta harapan pribadi dan kelompok tentang pelatihan serta perangkat pelatihan
- Jadwal tentatif dan tata tertib latihan.

b) Tujuan :
- Peserta mampu mengidentifikasi dan merumuskan kebutuhan terhadap materi latihan
- Peserta dan Fasilitator menetapkan kesepakatan bersama tentang tata cara pelaksanaan latihan.

c) Metode :
- Game
- *Brainstroming*

d) Media :
- Papan tulis white board
- Spidol dan kertas plano

- ❑ Flep card
- ❑ Tabulasi jadwal acara

e) Waktu : 60 menit efektif

f) Proses kegiatan

6) Fasilitator menjelaskan tentang tujuan dan target LAKUT secara singkat. Demi terlaksananya pelatihan yang partisipatif maka, partisipasi dan peran aktif seluruh peserta sangat dibutuhkan. Oleh karena itu kesepakatan pelatihan harus dibuat bersama-sama

7) Fasilitator membagi kartu kepada seluruh peserta, kemudian peserta menuliskan harapan dan kebutuhan selama proses pelatihan.

8) Fasilitator mengidentifikasi kartu-kartu peserta sesuai dengan kategorinya dengan cara menempelkan kartu tersebut di papan.

9) Selanjutnya Fasilitator dan peserta membahas aturan main tentatif pelatihan

10) Fasilitator menutup sessi.

4) **ANALISIS DIRI**

a) Pokok bahasan :

Mengenal diri, atau akan keinginan diri, sadar akan kekurangan dan kelebihan diri dan orang lain serta sadar akan perlunya keterbukaan.

b) Tujuan :

Agar peserta dapat lebih rendah hati, setiap orang menghargai kekurangan dan kelebihan masing-masing, yang akhirnya menciptakan suasana terbuka diantara semua peserta.

c) Metode :
   - ❑ Role play
   - ❑ Brainstroming

d) Media :
   - ❑ Kertas plano dan spidol besar/kecil secukupnya
   - ❑ Kertas ukuran folio/kwarto
   - ❑ Papan tulis white board

e) Waktu :

   90 menit efektif

f) Proses Kegiatan :

   a. Fasilitator menjelaskan sekilas tentang esensi materi analisis diri.

   b. Selanjutnya Fasilitator membuka dengan cerita atau contoh kasus seorang yang mau mengenal diri sendiri dan tidak mengenal diri sendiri. Orang yang mampu mengenal diri sendiri terbuka untuk melihat kelemahan dan kekuatan diri sendiri maupun orang lain. Hal ini terkait dengan keinginan kita dalam berproses di suatu organisasi. Oleh karena itu selanjutnya Fasilitator menanyakan kepada peserta apakah kita perlu mengenal diri kita sendiri

   c. Selanjutnya Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan analisa diri dengan menggunakan “spiral pertumbuhan”.

   d. Dalam penjelasan spiral pertumbuhan ini Fasilitator menjelaskan tahap demi tahap dengan disertai beberapa contoh kasus. Secara berurutan tahapan spiral pertumbuhan sebagai berikut:

      - ❑ Menggali dari peserta perasaan apa yang timbul waktu ditunjuk untuk ikut latihan atau ketika ia

memasuki suatu peers group baru. Semua jawaban peserta ditampung kalau ada peserta yang menjawab ragu-ragu, khawatir, sedikit cemas dll. Fasilitator menekankan bahwa perasaan tersebut biasa dialami oleh setiap orang pada saat akan memasuki suasana atau situasi baru. Selanjutnya Fasilitator menuliskan kolom di papan tulis atau menempelkan kartu yang sudah bertuliskan:

KECEMASAN

- Didasari hakikat bahwa manusia sebagai makhluk sosial, maka setiap orang memiliki rasa cinta dan ingin bergabung dalam groups atau sebuah organisasi sehingga hal tersebut merupakan keinginan berkarya dalam kelompok.

BERGABUNG DALAM KELOMPOK

Fasilitator menjelaskan kepada peserta bahwa kita sekarang telah tergabung dalam suatu peers group atau kelompok /organisasi dengan ikatan kecemasan.

Dalam kelompok/organisasi ini kita bercermin apa yang dikatakan orang lain tentang diri kita. Hal ini dapat mengukur kemampuan dan kekurangan kita dengan melihat dan membandingkan kepribadian orang lain di dalam kelompok. Semua itu pada hakikatnya kita sedang mengenali diri kita sendiri.

BERKARYA DALAM KELOMPOK

Selain itu di dalam kelompok, kita per lu memberikan sum bangsih atau andil sesuai dengan Kapa sitas pribadinya masing-masing, mulai dari pendapat, gagas an, serta mobilitas personal. Hal itu se mua merupakan kar ya personal dalam berkarya dan ikut andil dalam kelompok/ organisasi.

- Sikap dan tingkah lakuyang ditampil kan dalam rangka berkarya tersebut ternyata hampir semua orang dihadapkan terhadap dua pilihan terkait dengan sikap berkarya dalam kelompok / organisasi. Maka Fasilitator menuliskan / menempelkan kartu yang bertuliskan

DITERIMA atau DITOLAK

- Selanjutnya kita sebagai bagian dari kelompok yang ingin berkarya mempunyai kebebasan untuk menentukan pilihan. Maka Fasilitator menempelkan kartu yang bertuliskan :

BEBAS PILIH

Kita sebagai individu dapat menentukan sikap bebas memilih. Apakah karena ditolak dan tidak senang itu kita melakukan BELA DIRI atau HADAP DIRI.

- Kemungkinan pertama adalah hadap diri, maka Fasilitator menempelkan kartu bertuliskan :

HADAP DIRI

Apabila pendapat atau karya kita dalam kelompok ditolak oleh kelompok, kita bisa hadap diri. Dalam arti akan menghadapi segala penolakan tersebut dengan rendah hati dan diri terbuka yang dilanjutkan dengan melakukan perenungan mendalam terhadap sisi positif penolakan tersebut.

- Proses selanjutnya setelah kita melakukan evaluasi terhadap sikap penolakan kelompok terkait dengan karya kita, maka kita akan memasuki tahap berikutnya yakni :

TAHU DIRI

Tahap ini kita telah menemukan jawaban komprehensif terhadap penolakan tersebut, sehingga kita akan tahu bahwa apa yang menurut kita baik belum tentu baik untuk kelompok dan semua orang sehingga kita mengetahui posisi diri kita dalam persoalan ini.

- Tahap berikutnya dari tahu diri, maka kita akan memasuki tahap terima diri, maka Fasilitator menempelkan kartu yang bertuliskan :

TERIMA DIRI

Terima diri bukan berarti kita menerima segala sesuatu tanpa kritisitas dan pemikiran, tapi menerima dalam batas-batas kemampuan diri, batas-batas kemungkinan

yang ada pada keadaan tertentu. Dalam kasus pada karya yang ditolak, kita menerima kenyataan misalnya bahwa ketrampilan menyampaikan masih terbatas, atau ada pendapat (karya) yang lebih baik dari itu dan kita bisa belajar pada hal-hal yang lebih baik tersebut.

- Dengan terima diri kita dapat mengakui kelemahan atau keterbatasan kita sendiri, serta sejauhmana kemampuan kita. Dengan segala keterbatasn tetap memberi andil untuk kelompok. Maka Fasilitator menempelkan kartu yang bertuliskan

TANAM ANDIL

Karena dengan demikian berarti kita telah memberikan pegangan pada kelompok, agar masing-masing mengetahui apa dan siapa yang dihadapinya. Dengan mengenal betul siapa yang dihadapinya, kelompok tahu bagaimana menjalin kerjasama. Dan bila kita mengenal diri kita, kita tahu hal-hal apa yang perlu ditingkatkan.

Sumbangan yang kita berikan dengan segala keterbatasan itu pada hakikatnya adalah keterbukaan diri. Dan keterbukaan itu selalu mengandung resiko, apakah orang lain mendekati dan menerima apa adanya atau menjauh kita. Tetapi yang jelas sumbangan atau andil itu yang kita berikan selalu memperkaya kelompok dan diri kita. Sehingga dengan melakukan andil kita akan menghadapi kecemasan tadi. Dan begitu seterusnya sehingga pertumbuhan/perkembangan manusia merupakan spiral yag tidak berujung pangkal. Dengan hadap diri yang

menjurus ke tahu diri dan terima diri pada hakikatnya adalah keterbukaan diri yang berarti :

- ❑ Tahu kekuatan diri
- ❑ Menyadari kelemahannya
- ❑ Mau merubah kebiasaan yang kurang baik berarti pribadi berkembang.

Kemungkinan kedua

- ❑ Bila pendapat kita ditolak oleh kelompok/peers group, seseorang dapat memilih kemungkinan kedua yaitu bela diri, maka Fasilitator menempelkan kartu yang bertuliskan :

BELA DIRI

Ini berarti kita merasa dirinya benar dan beranggapan kesalahan ada pada orang lain.

- ❑ Orang yang selalu bela diri pada dasarny adalah menipu diri sendiri. Maka Fasilitator menempelkan kartu bertuliskan :

TIPU DIRI

Karena pribadi tipu diri tidak pernah mawas diri, tidak pernah melihat dirinya sendiri, selalu melihat penyebab kesalahan ada di luar dirinya. Akibat tidak dapat/tidak mau melihat kelemahan-kelemahan pada dirinya.

- ❑ Pada akhirnya pribadi seperti ini pada esensinya adalah menolak dirinya sendiri, maka Fasilitator menempelkan kartu bertuliskan :

TOLAK DIRI

Artinya tidak mau menerima dirinya sendiri, yang pada akhirnya tidak akan pernah puas dengan dirinya sendiri.

- ❑ Akibat pribadi-pribadi demikian akan lari dari kenyataan dan keadaan sebenarnya dan menjadi frustasi. Maka Fasilitator menempelkan kartu yang bertuliskan :

L A R I

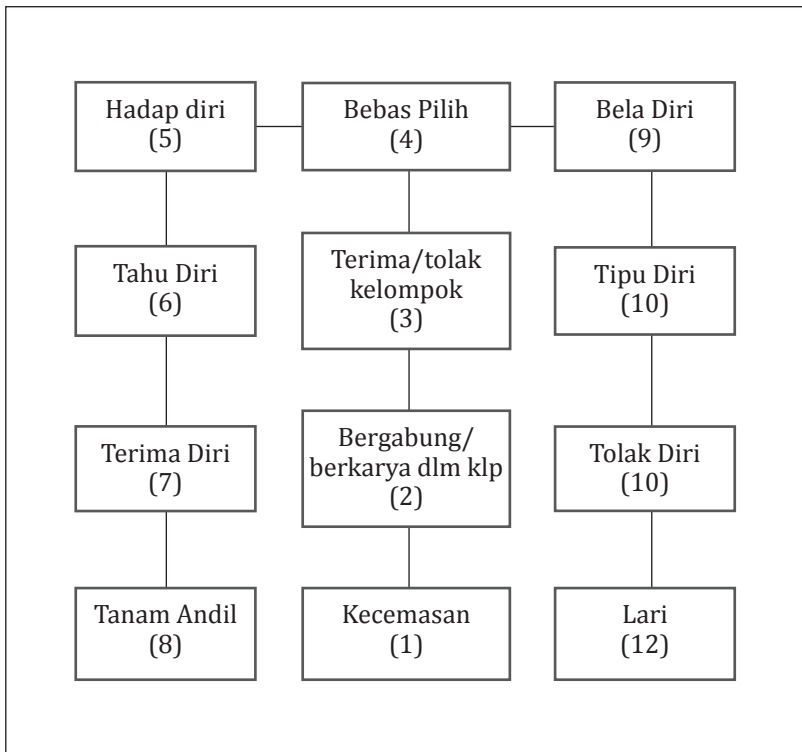
Pribadi-pribadi demikian kalaupun masih bergabung dalam kelompok, segala tindakannya akan cenderung merusak, bukan ke arah yang baik. Bela diri menjurus tipu diri dan tolak diri berarti tidak menerima dirinya sendiri.

Dari sini Fasilitator bisa menanyakan kepada peserta mau pilih bagian yang mana ketika ia menghadapi permasalahan serupa. Fasilitator menekankan bahwa setiap orang akan menghadapi kecemasan oleh karena itu peserta diminta untuk selalu mawas diri. Selanjutnya Fasilitator meminta kepada peserta untuk membuat daftar :

- Membuat daftar kekuatan dan kelemahan dirinya, lalu direnungkan apakah kelemahan itu dapat diperbaiki,
- Setelah peserta memiliki daftar tersebut, mereka diminta untuk berbicara berpasangan dengan temah sebelahnya. Dalam pembicaraan itu masing-masing

mengemukakan isi daftar kekuatan dan kelemahan yang sudah dibuat.

Selanjutnya Fasilitator memberikan ulasan garis besar dari kegiatan ini diakhiri dengan penutup.

Bagan Pola:

5) AHLUSSUNNAH WAL JAMAAH III

a) Pokok bahasan :

- Pandangan *ahlussunnah wal jamaah* terhadap masalah sosial, ekonomi, politik dan budaya.

- *Ahlussunnah wal jamaah* dalam konstelasi ideologi dunia
- Kontekstualisasi *Ahlussunnah wal jamaah* di Indonesia

b) Tujuan :
- Memahami pemikiran ahlusunnah wal jamaah dalam ranah sosial
- Merumuskan prinsip-prisip ahlusunnah wal jamaah dalam gerakan sosial.

c) Metode :
- *Brainstroming*
- Ceramah dan Diskusi

d) Media :
- Proyektor dan Laptop
- Papan tulis white board
- Spidol dan kertas plano
- Makalah

e) Waktu :

90 menit efektif

f) Proses kegiatan :
- Fasilitator membagi makalah/materi kepada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membacanya.
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian Fasilitator memberi kesempatan kepada peserta untuk mengemukakan pendapatnya tentang kaderisasi di lingkungan IPNU selama ini.
- Fasilitator membacakan biodata nara sumber kepada peserta dan melaporkan kondisi peserta kepada nara sumber.

- Nara sumber menyampaikan materi ceramah, dan sekali-kali dapat mengadakan percakapan dengan peserta. Untuk efektif dan efesiensi sebaiknya penjelasan materi menggunakan OHP/in focus dan papan tulis.
- Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya. Kemudian Fasilitator mempersilakan nara sumber meninggalkan ruangan sekaligus menutup acara.

6) NAHDLATUL ULAMA III

a) Pokok bahasan :
- Nahdlatul Ulama dalam konstelasi lokal, nasional, dan global
- Peluang, tantangan dan strategi gerakan NU di era global
- NU dan persoalan sosial kemasyarakatan kontemporer

b) Tujuan :
- Memahami NU dalam konstelasi global dan nasional
- Memahami peluang dan tantangan NU di era global, nasional dan global
- Memahami kebijakan NU dalam ranah sosial kemasyarakatn

c) Metode :
- *Brainstroming*
- Ceramah dan Dialog
- Diskusi

d) Media :
- Papan tulis white board
- Spidol dan kertas plano
- Proyektor dan Laptop
- Makalah

e) Waktu :
   90 menit efektif

f) Proses kegiatan :
   - Fasilitator membagi makalah/materi kepada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membacanya.
   - Fasilitator membuka acara dan memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian Fasilitator mengadakan *brainstroming* terkait dengan materi pokok bahasan.
   - Nara sumber menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.
   - Fasilitator menyimpulkan garis besar dari hasil dialog yang diakhiri dengan penutupan

7) IPNU III

a) Pokok bahasan :
   - Mandat sejarah IPNU
   - IPNU dalam konteks kepemudaan, kemasyarakatan, dan gerakan keagamaan di Indonesia.
   - Peran IPNU sebagai gerakan pelajar

b) Tujuan :
   - Memahami mandat IPNU dalam sistem besar NU
   - Memahami posisi IPNU dalam konstelasi gerakan pelajar di kancah sosial.

c) Metode :
   - *Brainstroming*
   - Ceramah dan Diskusi

d) Media :
- Papan tulis white board
- Spidol dan kertas plano
- Proyektor dan Laptop
- Makalah

e) Waktu :
90 menit efektif

f) Proses kegiatan :
- Fasilitator membagi makalah/materi kepada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membacanya.
- Fasilitator membuka acara dan memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian Fasilitator mengadakan *brainstroming* terkait dengan materi pokok bahasan.
- Nara sumber menyampaikan materi, dilanjutkan dengan dialog.
- Fasilitator menyimpulkan garis besar dari hasil dialog yang diakhiri dengan penutupan

8) STUDI IDEOLOGI DUNIA

a) Pokok bahasan :
- Pengertian ideologi
- Ideologi-ideologi besar dunia (Sosialisme dan Kapitalisme)
- Modernisme dan Globalisasi
- Islam dalam pertarungan global.
- *Ahlussunnah wal jamaah* sebagai ideologi alternatif

b) Tujuan :
- Memahami pengertian dan sejarah munculnya ideologi dunia

- ❑ Mengetahui jenis-jenis ideologi dunia
- ❑ Memahami pengaruh ideologi dunia dalam kehidupan masyarakat.

c) Metode :

- ❑ *Brainstroming*
- ❑ Ceramah dan Dialog
- ❑ Diskusi
- ❑ Game

d) Media :

- ❑ Papan tulis white board
- ❑ Spidol dan kertas plano
- ❑ Proyektor dan Laptop
- ❑ Makalah

e) Waktu :

150 menit efektif

f) kegiatan :

- ❑ Fasilitator mengkondisikan forum, lalu menyampaikan kisi-kisi materi
- ❑ Fasilitator mengenalkan nara sumber dan mempersilahkan menyampaikan materi
- ❑ Fasilitator mereview secara singkat dan membuka sessi dialog atau curah pendapat
- ❑ Fasilitator menutup acara

9) PETA GERAKAN ISLAM DI INDONESIA

a) Pokok bahasan :

- ❑ Pengertian gerakan Islam
- ❑ Islam sebagai nilai gerakan

- ❑ Konstelasi gerakan Islam di Indonesia
- ❑ NU sebagai gerakan Islam di Indonesia dan dunia.

b) Tujuan :
- ❑ Memahami pengertian dan sejarah gerakan Islam
- ❑ Memahami peta gerakan Islam di Indonesia
- ❑ Memahami posisi NU dalam kontestasi gerakan Islam.

c) Metode :
- ❑ *Brainstroming*
- ❑ Ceramah dan Dialog
- ❑ Diskusi

d) Media :
- ❑ Papan tulis white board
- ❑ Spidol dan kertas plano
- ❑ OHP/In focus
- ❑ Makalah
- ❑ Peta Indonesia

e) Waktu 150 menit efektif

f) Proses kegiatan:
- ❑ Fasilitator mengkondisikan forum, lalu menyampaikan kisi-kisi materi
- ❑ Fasilitator mengenalkan nara sumber dan mempersilahkan menyampaikan materi
- ❑ Fasilitator mereview secara singkat dan membuka sessi dialog atau curah pendapat
- ❑ Fasilitator menutup acara.

10) DEMOKRASI DAN CIVIL SOCIETY

a) Pokok bahasan :
- ❑ Pengertian Demokrasi dan Civil Society
- ❑ Pilar – pilar demokrasi

- ❑ NU sebagai kekuatan Civil Society
- ❑ Prospek dan masa depan Demokrasi
- ❑ Distribusi NU dalam perkembangan Demokrasi

b) Tujuan :
- ❑ Memahami demokrasi dan civil society
- ❑ Melakukan penguatan terhadap gerakan Civil Society sebagai prasyarat membangun demokrasi
- ❑ Memahami peranan NU sebagai kekuatan Civil Society
- ❑ Mampu melakukan analisis terhadap perkembangan demokrasi

c) Metode :
- ❑ *Brainstroming*
- ❑ Ceramah dan Dialog
- ❑ Diskusi
- ❑ Studi Kasus

d) Media :
- ❑ Papan tulis white board
- ❑ Spidol dan kertas plano
- ❑ Proyektor dan Laptop
- ❑ Makalah

e) Waktu : 135 menit efektif

f) Proses kegiatan :
- ❑ Fasilitator menerangkan kepada peserta tentang pentingnya materi yang akan diberikan
- ❑ Fasilitator memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
- ❑ Nara sumber menyampaikan materi dilanjutkan dengan dialog

- Fasilitator memberikan penugasan kepada peserta yang terbagi menjadi beberapa kelompok tentang gejala sosial yang terkait dengan penerapan demokrasi.
- Peserta mempresentasikan hasil analisisnya didepan forum selanjutnya dibahas bersama-sama dipandu oleh Fasilitator
- Fasilitator mengarahkan kesimpulan materi bersama-sama dengan peserta

11. **GERAKAN SOSIAL**

a) Pokok bahasan:
- Pengertian gerakan sosial
- Dinamika gerakan sosial dalam rentang sejarah
- Bentuk-bentuk gerakan sosial
- Strategi gerakan sosial
- Organisasi masyarakat sipil (OMS) di Indonesia
- Gerakan sosial baru
- Posisi IPNU sebagai gerakan sosial-pelajar

b) Tujuan :
- Memahami dinamikan gerakan sosial
- Memahami bentuk-bentuk gerakan sosial di dunia
- Memahami strategi gerakan sosial
- Memahami IPNU sebagai kekuatan gerakan sosial-pelajar

c) Metode :
- *Brainstroming*
- Ceramah dan Dialog
- Diskusi

d) Media :
- Papan tulis white board
- Spidol dan kertas plano
- Proyektor dan Laptop
- Makalah

e) Waktu : 135 menit efektif

f) Proses kegiatan :
- Fasilitator menerangkan kepada peserta tentang pentingnya materi yang akan diberikan
- Fasilitator memperkenalkan nara sumber kepada peserta
- Nara sumber menyampaikan materi dilanjutkan dengan dialog
- Fasilitator mengarahkan kesimpulan materi bersama-sama dengan peserta
- Fasilitator menutup sessi

12) ANALISIS SOSIAL

a) Pokok bahasan :
- Pengertian analisis sosial
- Paradigma analisis sosial
- Pilar utama dalam bangunan masyarakat
- Analisis sosial transformatif
- Pendekatan analisis sosial
- Langkah-langkah melakukan analisis sosial.

b) Tujuan :
- Memahami paradigma, pendekatan dan prinsip analisis sosial

- Memahami proses dan langkah-langkah analisis sosial.
- Mampu melakukan analisis sosial.

c) Metode :
- *Brainstroming*
- Ceramah dan Dialog
- Diskusi
- Studi Kasus

d) Media :
- Papan tulis white board
- Spidol dan kertas plano
- Proyektor dan Laptop
- Makalah

e) Waktu : 150 menit efektif

f) Proses kegiatan :
- Fasilitator menerangkan kepada peserta tentang pentingnya materi yang akan diberikan
- Fasilitator memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
- Nara sumber menyampaikan materi dilanjutkan dengan dialog
- Fasilitator memberikan penugasan kepada peserta yang terbagi menjadi beberapa kelompok tentang gejala sosial yang terkait dengan pelajar.
- Peserta mempresentasikan hasil analisisnya didepan forum selanjutnya dibahas bersama-sama dipandu oleh Fasilitator
- Fasilitator mengarahkan kesimpulan materi bersama-sama dengan peserta
- Fasilitator menutup sessi

13) ADVOKASI KEBIJAKAN PUBLIK

a) Pokok bahasan :
- Pengertian kebijakan publik
- Struktur dan mekanisme penyusunan kebijakan publik
- Bentuk dan jenis kebijakan publik
- Analisis kebijakan publik
- Langkah-langkah advokasi kebijakan publik.

b) Tujuan :
- Memahami struktur dan mekanisme penyusunan kebijakan publik
- Mampu menganalisis kebijakan publik
- Mengetahui advokasi kebijakan publik

c) Metode :
- *Brainstroming*
- Ceramah dan Dialog
- Diskusi
- Studi Kasus

d) Media :
- Papan tulis white board
- Spidol dan kertas plano
- Proyektor dan Laptop
- Makalah

e) Waktu : 150 menit efektif

f.) Proses kegiatan :
- Fasilitator menerangkan kepada peserta tentang pentingnya materi yang akan diberikan

- Fasilitator memperkenalkan nara sumber kepada peserta.
- Nara sumber menyampaikan materi dilanjutkan dengan dialog
- Fasilitator memberikan penugasan kepada peserta yang terbagi menjadi beberapa kelompok tentang gejala sosial yang terkait dengan pelajar.
- Peserta mempresentasikan hasil analisisnya didepan forum selanjutnya dibahas bersama-sama dipandu oleh Fasilitator
- Fasilitator mengarahkan kesimpulan materi bersama-sama dengan peserta
- Fasilitator menutup sessi

14) METODE PENGORGANSASIAN PELAJAR

a) Pokok Bahasan :

- Pengertian pengorganisasian pelajar
- Pengorganisasi pelajar sebagai bagian dari pengorganisasian masyarakat
- Alasan pengorganisasian pelajar
- Motivasi dan dorongan melakukan pengorganisiran
- Langkah-langkah pengorganisasian pelajar.

b) Tujuan :

- Memahami pengorganisasian pelajar sebagai bagian dari pengorganisasian masyarakat
- Memahami pentingnya pengorganisasian pelajar
- Memahami langkah-langkah pengorganisasian
- Mampu melaksanakan kerja pengorganisiran.

c) Metode :
- *Brainstroming*
- Ceramah dan Dialog
- Diskusi
- Game

d) Media
- Papan tulis white board
- Spidol dan kertas plano
- Proyektor dan laptop

e) Waktu : 150 menit

f) Proses kegiatan :
- Fasilitator membuka acara kemudian memberikan abstraksi singkat tentang materi yang akan di bahas bersama-sama.
- Fasilitator memberikan pertanyaan/melakukan *brainstroming* dengan peserta seputar materi yang akan dibahas, hal ini untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang akan diberikan sebelum disampaikan oleh nara sumber.
- Fasilitator memperkenalkan nara sumber kepada peserta, selanjutnya mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi dilanjutkan dengan dialog.
- Fasilitator mengulas secara garis besar hasil dialog, kemudian mengarahkan kepada kesimpulan
- Fasilitator memberikan beberapa saran penting terkait dengan materi diakhiri dengan penutup

15) POST TEST & EVALUASI

a) Pokok bahasan :
- Kritik dan otokritik antar peserta dan unsur pelaksana

- Review dan evaluasi akhir penyelenggaraan latihan
- Post test

b) Tujuan :
- Mampu mengorganisir dan mengungkapkan kembali pengalaman latihan peserta sejak awal sampai akhir pelatihan, sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangan selama latihan berlangsung.
- Mampu memberikan umpan balik dan kritikan terhadap proses pelaksanaan latihan serta saran-saran mereka untuk perbaikan pelaksanaan latihan di masa yang akan datang.

c) Metode :
- Diskusi Bersama
- Angket
- Game

d) Media :
- Kuesioner
- Papan tulis white board
- Kertas plano dan spidol
- Formulir isian evaluasi dan soal-soal post test

e) Waktu : 120 menit efektif

f) Proses kegiatan :
- Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang evaluasi pelatihan dan tujuannya.
- Fasilitator membagi peserta ke dalam beberapa kelompok diskusi, kemudian masing-masing kelompok merumuskan beberapa kekurangan dan kelebihan dari masing-masing sessi yang berkaitan dengan prosesi pelatihan, misalnya infrastruktur pelatihan, materi, Fasilitator, metoda, nara sumber, peserta, suasana, dll.

- Hasil diskusi di tuangkan dalam kertas plano kemudian dipresentasikan oleh masing-masing kelompok.
- Fasilitator memandu untuk mengidentifikasi masing-masing permasalahan, sehingga menjadi entry point bagi peserta di dalam menyelenggarakan pelatihan berikutnya.
- Selanjutnya Fasilitator menyimpulkan secara garis besar hasil diskusi.
- Untuk melihat daya serap materi pelatihan selama proses pelatihan, maka Fasilitator memberikan post test kepada peserta.

16) PERENCANAAN TINDAK LANJUT

a) Pokok bahasan :
- Rencana tindak lanjut latihan
- Rumusan strategi tindak lanjut untuk pengembangan kemampuan peserta

b) Tujuan :
- Menyadari pentingnya suatu tindak lanjut latihan sebagai bentuk perwujudan dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperolehnya selama pendidikan
- Mampu menyusun suatu rencana tindak lanjut tentatif yang dapat dan mungkin dilaksanakannya pasca pendidikan.

c) Metode :
- Angket
- Diskusi Bersama

d) Media :
- Papan tulis white board
- Kertas plano dan spidol
- Lembar rancangan kegiatan pasca pendidikan

e) Waktu : 150 menit efektif

f) Proses kegiatan :
- ❑ Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang rencana tindak lanjut sebagai bentuk peningkatan pengalaman bagi peserta yang akan terjun memandu latihan di wilayahnya
- ❑ Agar hasil rencana tindak lanjut tepat sasaran, maka sebaiknya rencana tindak lanjut di buat forum segitiga yakni peserta, Fasilitator, dan pimpinan struktural yang bersangkutan
- ❑ Selanjutnya forum diserahkan kepada pimpinan struktural yang bersangkutan untuk bersama-sama melakukan rancangan kegiatan lanjutan bagi peserta latihan
- ❑ Hasil pembahasan tersebut kemudian dituangkan dalam plano dan menjadi ketetapan kegiatan yang harus dilaksanakan
- ❑ Fasilitator memberikan penegasan secara garis besar atas hasil perumusan rencana tindak lanjut, kemudian diakhiri dengan penutupan sessi oleh Fasilitator.

B. Panduan Pelatihan Fasilitator

1. LATIHAN FASILITATOR I (LATFAS I)

a. Pengertian

Latihan Fasilitator I (latfas I) adalah pelatihan yang menitikberatkan pengembangan skill dan wawasan tentang tata cara dan proses menfasilitasi jenjang pendidikan/pelatihan di lingkungan organisasi IPNU berdasarkan kebutuhan kader dan organisasi.

b. Tujuan

1) Umum

a) Mewujudkan fasilitator yang memiliki kemampuan, ketrampilan, melatih, serta mengolah dan mendinamisir

Pendidikan/Pelatihan sesuai dengan kebutuhan kader dan organisasi.

b) Menciptakan fasilitator yang memiliki kemampuan menganalisa, merancang, serta mengolah sistem pendidikan dalam rangka memperkaya pola pendidikan kader baik formal maupun non-formal.

2) Khusus

a) Membentuk fasilitator yang menguasai mater-materi dalam jenjang pendidikan kader MAKESTA dan LAKMUD.

b) Membentuk fasilitator IPNU yang mempunyai kemampuan optimal dalam pendidikan kader

c. Out Put

Fasilitator yang mempunyai kemampuan optimal dalam pendidikan kader dalam jenjang MAKESTA dan LAKMUD serta pelatihan non jenjang lainnya.

d. Indikator

1) Fasilitator yang dapat mengelola forum pendidikan kader atau pelatihan lainnya.
2) Fasilitator yang mampu melahirkan inovasi baru dalam pendidikan kader
3) Fasilitator yang cakap dalam membawa peserta dalam memahami materi-materi pendidikan kader
4) Fasilitator yang dapat membangkitkan motivasi dan partisipasi peserta pendidikan kader dan pelatihan lainnya.

e. Penyelenggara, Peserta dan Waktu

- Penyelenggara

LATFAS I diselenggarakan oleh PC atau diselenggarakan

secara bersama oleh beberapa PC berkoordinasi dengan PW. LATFAS I juga boleh diselenggarakan oleh PW.

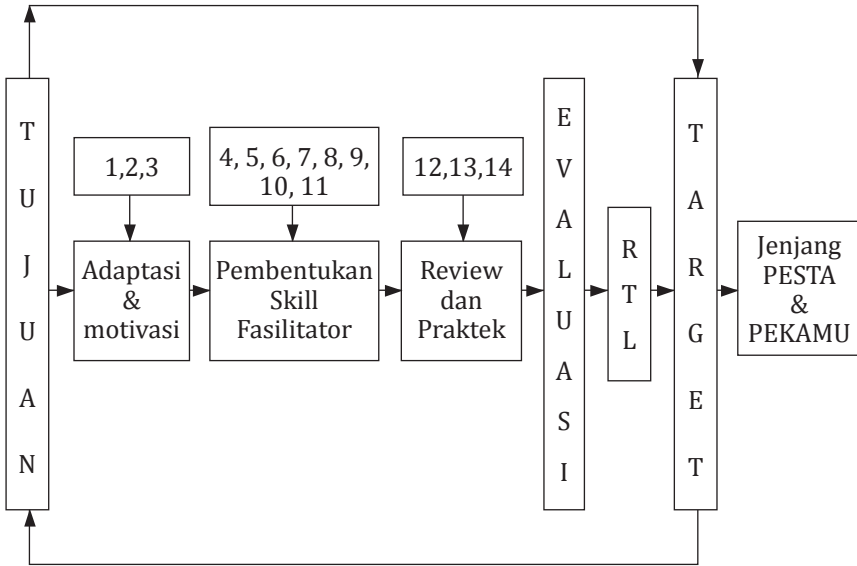
- Peserta
  a) Kader IPNU yang telah mengikuti jenjang LAKMUD dengan menunjukkan tanda pengesahannya (Sertifikat).
  b) Jumlah peserta maksimal 30 orang
- Waktu

  Pelaksanaannya membutuhkan waktu 30,5 jam efektif (*minimal 4 hari*)

f. Jadwal Kefasilitatoran

HARI	MATERI	WAKTU
Pertama	- **Pra Materi**	
	1. Perkenalan dan Pre Test	90 mnt
	2. Analisa Diri	90 mnt
	3. Kontrak Belajar	90 mnt
Kedua	- **Konsep Kaderisasi**	
	4. Sistem kaderisasi IPNU	120 mnt
	5. Falsafah & Pendekatan Pendidikan Kader	120 mnt
	- **Materi Skill**	
	6. Metodologi dan Media Pendidikan Kader	120 mnt
	7. Kefasilitatoran	120 mnt
	8. Psikologi Pendidikan Kader	120 mnt
Ketiga	9. Bermain dan Belajar	120 mnt
	10. Management dan Desaign Pendidikan kader	120 mnt
	11. Metodologi Evaluasi Pendidikan Kader	120 mnt
	REVIEW MATERI	
	12. Review MAteri MAKESTA	120 mnt
	13. Review MAteri LAKMUD	120 mnt

Keempat	14. Praktek Melatih	240 mnt
	15. Post Test dan Evaluasi	90 mnt
	16. RTL	120 mnt

g. Alur Fasilitatoran

h. Petunjuk Pelaksanaan Latihan

1) PERKENALAN DAN PRE TEST

a) Pokok bahasan

- Identitas peserta, Fasilitator dan panitia yang terlibat dalam proses Fasilitatoran
- Eksplorasi latar belakang peserta mengikuti pelatihan, dari mana informasi mereka dapatkan, pengetahuan dan pengalaman seputar pelatihan dan harapan apa yang diinginkan dari pelatihan

b) Tujuan

- Menciptakan suasana interaktif, hangat dan terbuka diantara sesama peserta, Fasilitator dan panitia
- Menghilangkan suasana kaku yang dapat terjadi pada awal proses latihan, sehingga terjalin proses persahabatan antar sesama peserta (*warga belajar*)

c) Metode

- Bermain (*nama yang dibalik dan latar belakangnya*)

d) Bahan-bahan yang dibutuhkan :

- Kertas HVS dan spidol
- Spidol dan plano

e) Waktu 90 menit efektif

f) Proses Kegiatan

- Fasilitator membuka acara dan menjelaskan beberapa hal tentang perkenalan yang akan kita laksanakan dengan cara bermain bersama-sama
- Kemukakan juga bahwa kita akan melakukan bermain dengan cara sedikit menggunakan daya imajinasi kita, karena daya imajinasi merupakan salah satu pintu masuk ke dalam diri kita sehingga kita sadar akan diri kita sendiri.
- Fasilitator mengajak peserta untuk duduk santai sambil menutup mata, lalu Fasilitator mengajak konsentrasi dengan cara memperhatikan peredaran napas kita, "tarik napas kita pelan-pelan lalu keluarkan dengan perlahan sekali, begitu seterusnya diulang hingga tiga kali atau peserta kelihatan dalam keadaan tenang.

- Kini saatnya Fasilitator mengajak untuk berimajinasi, Fasilitator memberi aba-aba, “mari kita mengeja nama kita sendiri-sendiri dari belakang dan perhatikan nama yang terbalik itu. Apa nama baru rekan sekarang? Bayangkanlah bahwa nama yang terbalik itu berasal dari satu bahasa asing yang mungkin digunakan oleh penghuni planet mars. Ulangi nama baru itu beberapa kali dalam hati. Bayangkan nama rekan itu adalah sebuah kata di dalam kamus bahasa planet mars dan tertulis di sebelah kiri halaman kamus tersebut, sedangkan lajur kanan masing kosong. Pada saat rekan-rekan sudah dapat melihat dengan jelas nama yang terbalik itu, di kamus akan muncul artinya atau penjelasannya di lajur sebelah kanan. Tunggu dengan sabar apa yang akan muncul. Jika rekan telah melihat dan membacanya, buka mata dan berdiamlah sejenak sampai semua teman membuka mata.
- Lalu tuliskan nama rekan yang terbalik yang terdapat di dalam kamus planet mars tersebut di kertas dihadapan rekan.
- Kemudian Fasilitator meminta kepada peserta untuk melipat tiga kali kertas HVS yang berisi nama tersebut kemudian diberdirikan di depan peserta masing-masing.
- Fasilitator mempersilahkan kepada peserta untuk menjelaskan latar belakang dari nama yang terbuat tersebut, misalnya nama “bardan” karena lahirnya “bubar udan” setelah hujan turun, nama “Marti”, latar belakang saat lahir damar (lampu) mati

(padam), serta penjelasan lain yang relevan dengan latar munculnya nama tersebut, baik yang terbalik maupun yang asli.

- Fasilitator juga mempersilahkan peserta menjelaskan dari perkenalan tersebut terkait dengan "apakah yang rekan rasakan pada waktu latihan tadi, apa arti gambaran atau definisi yang muncul tadi untuk keadaan rekan sekarang, apakah gambaran atau definisi itu berkaitan dengan salah satu hal yang penting bagi kepribadian rekan, bagaimana reaksi rekan terhadap gambaran atau definisi tadi".
- Fasilitator mengulas secara singkat manfaat dari kegiatan tersebut lalu menutup acara.

2) ANALISA DIRI

a) Pokok Bahasan

Mengenal diri lewat pengungkapan kelemahan dan kekuatan diri

b) Tujuan

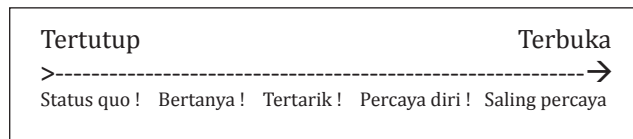
- Mengenal kesadaran mendengar apa yang dikatakan orang lain tentang diri kita
- Mengakui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan sendiri, sehingga mampu memanfaatkan kekuatan dan menyadari kelemahannya
- Munculnya kesadaran untuk berpartisipasi aktif dalam latihan

c) Metode

- Curah pendapat (*Brainstroming*)
- Mencoba sendiri

d) Media :
   - Kartu kosong untuk catatan masing-masing peserta
   - Spidol dan alat tulis lainnya
   - Papan tulis/penghapus/kapur
   - Spidol
   - Konsep Jendela Johari
e) waktu 90 menit efektif
f) Proses kegiatan
   - Fasilitator memulai kegiatan dengan menerangkan kalau sekelompok orang baru bertemu dan berkumpul, dalam permulaan suasana masih tertutup. Masing-masing orang akan mempertahankan keberadaannya seperti sekarang ini (status quonya). Tak lama kemudian masing-masing anggota mulai ingin tahu, dengan mengajukan berbagai pertanyaan. Pada umumnya pertanyaan yang diajukan menyangkut data pribadi, siapa nama dan alamatnya dimana, sudah punya pacar atau belum, sudah kawin atau belum, motivasi mengikuti pertemuan dan sebagainya. Pada tahap ini mulailah timbul perasaan tertarik diantara pada anggota kelompok.
   - Dari tanya jawab mereka, akhirnya timbul keinginan adanya hubungan yang lebih erat, karena mungkin ada yang akan saling menguntungkan, sehingga tanya jawab telah berlangsung lebih luas, tidak sekedar tentang pribadi mereka.
   - Tahap selanjutnya, merupakan perkembangan dari tahap sebelumnya. Pembicaraan yang lebih dalam

akan menimbulkan kepercayaan diri pada masing-masing orang yang terlibat dalam pembicaraan tersebut. Sehingga hubungan akan menjadi lebih mantap dan akrab yang pada akhirnya akan menimbulkan saling percaya antara satu dengan yang lain.

- ❑ Fasilitator menggambarkan proses interaksi dan interelasi dalam kelompok tersebut sebagai mana contoh berikut :

Untuk membentuk suasana terbuka dan saling percaya ada dua faktor yang berpengaruh :

a. waktu : lebih banyak waktu yang tersedia untuk anggota kelompok saling berinteraksi, akan semakin tercipta keterbukaan. Tetapi kadang-kadang dengan waktu yang lama belum tentu tercipta saling keterpercayaan.
b. Kesungguhan : interaksi antar anggota kelompok harus dikerjakan secara sungguh-sungguh. Biasanya dalam suasana yang sama-sama mengalami kecemasan, keterbukaan lebih cepat terjadi.

- ❑ Agar sewaktu para anggota kelompok saling berinteraksi dapat lebih mantap dan ada kesungguhan sehingga lebih cepat tercipta keterbukaan, diperkenalkan JENDELA JOHARI.

Keterangan tentang **JENDELA JOHARI**

Pengalaman manusia dapat digambarkan dalam suatu kotak persegi yang terbagi dalam empat ruang.

	Dikenal Diri Sendiri	Tidak Dikenal Diri Sendiri
Dikenal Orang	1 DIRI TERBUKA	3 DIRI TERLENA
Tidak Dikenal Orang	2 DIRI TERSEMBUNYI	4 DIRI YANG TIDAK DIKENAL MANUSIA

Kotak 1 disebut bagian umum, yakni hal-hal yang diketahui baik oleh diri sendiri mau pun orang lain. Bahwa si Amir begitu, si Amir sendiri tahu dan orang lain juga tahu. Dengan kata lain : diketahui oleh orang lain. Sema kin luas daerah ini sema kin luas rasanya kebe basan saya untuk menja di diri sendiri, untuk me ngemukakan pendapat dan perasaan sendiri tanpa harus "menjaga diri".

Dengan demikian saya dapat berkomuni kasi lebih bebas dengan orang lain dan demikian juga orang lain dengan saya.

Contoh :

Si Ali tahu bahwa dia gemar melucu dan orang lain juga sudah tahu bahwa si Ali pandai melawak.

Si Badrun tahu bahwa dirinya pemalu, dan semua orang juga kenal bahwa si Badrun pemalu.

Kotak 2 disebut bagian RAHASIA PRIBADI, yakni hal-hal yang hanya diketahui oleh diri sendiri, orang lain mengetahui hal itu. Ini hanya akan diceritakan kepada orang lain yang sangat dekat dan dipercaya.

Contoh :

Si Encep merasa kalau harus berbicara dengan wanita selalu takut. Tetapi selalu menutup diri tentang ketakutan ini, sehingga orang lain tidak tahu.

Saya mudah tersinggung dan tidak selalu senang kalau diolok-olok tetapi orang lain tidak mengetahui hal ini.

Kotak 3 disebut TIPU DIRI, yakni hal yang diketahui oleh orang lain, sedang diri sendiri tidak tahu.

Contoh :

Orang-orang tahu kebiasaan si Ita kalau sedang berbicara, kaki dan tangan terus bergerak. Si Ita tidak sadar akan hal itu.

Si Udin tidak sadar kalau bergurau selalu melukai hati temannya, yakni hal-hal yang tidak diketahui.

Kotak 4 disebut Bagian Buta atau Tak Sadar baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Walaupun daerah ini sama sekali tidak dikenal, dapat berpengaruh besar terhadap hubungan kita dengan orang lain maupun terhadap diri sendiri.

- Untuk mengenal diri, yang terpenting adalah bagian 3, TIPU DIRI. Sebab agar kita lebih tahu tentang diri kita sendiri

harus dibantu oleh orang lain. Orang lain harus bersedia memberi hal-hal yang diketahui tentang diri kita. Kita sendiri harus bersedia mendengarkan kalau diberi tahu orang lain.

- Agar kita dikenal oleh orang lain, kita harus bersedia membuka bagian 2 atau bagian rahasia. Kita beritahukan hal-hal yang sampai sekarang tidak diketahui oleh orang lain, agar dapat dikenal. Tetapi orang lain tertentu harus dapat dipercaya agar dapat menerima pemberitahuan ini.
- Dari interaksi kita dengan orang lain, kita akan saling membuka diri, sehingga daerah 1 atau umum lebih luas.
- Proses itu akan menghasilkan keterbukaan yang berarti :
  - kita mengakui kekuatan dan kelemahan diri kita
  - kita menerima kekuatan dan kelemahan yang ada pada teman kita
  - secara sadar dan bersama berusaha mengurangi kelemahan dan meningkatkan kekuatan
- Akhirnya Fasilitator menutup dengan menyimpulkan bahwa semua peserta sama ada yang kurang dan ada yang lebih. Proses belajar adalah meningkatkan kelebihan dan mengurangi kekurangan dan ini bisa dilakukan jika ada keterbukaan.

3) KONTRAK BELAJAR

a) Pokok bahasan

- Garis besar dan pokok-pokok materi latihan
- Kebutuhan serta harapan pribadi dan kelompok tentang pelatihan serta perangkatnya
- Jadwal tentatif dan tata tertib latihan

b) Tujuan
   - PemMetode
   - Diskusi
   - *Brainstroming*

c) Media
   - Papan tulis white board
   - Spidol dan kertas plano

d) Waktu : 90 menit efektif

e) Proses kegiatan

   Fasilitator menjelaskan bahwa pelatihan ini targetnya dalah “Manager Latihan sekaligus Fasilitator”, dimana pendekatan yang digunakan adalah pendekatan belajar ala orang dewasa. Oleh karena itu segala kebutuhan dan prosesi pelatihan harus dibicarakan bersama sehingga suasana partisipatif aktif akan terbangun demi tercapainya target pelatihan

   - Kemudian Fasilitator membagikan angket kepada peserta untuk diisi.
   - Fasilitator membagi peserta dalam 5/6 kelompok kecil untuk mendiskusikan angket tersebut setelah diisi oleh masing-masing peserta. Hasil diskusi tersebut menjadi rumusan kelompok yang kemudian ditulis pada kertas plano.
   - Selanjutnya Fasilitator meminta wakil dari masing-masing kelompok untuk membicarakan hasil rumusannya. Setelah selesai pembacaan hasil rumusan semua kelompok, Fasilitator menyimpulkan semua rumusan kelompok menjadi rumusan bersama dengan menggunakan metoda curah pendapat. Didalam menyimpulkan, Fasilitator mengarahkan rumusan tersebut sebagai berikut :

- Menegaskan harapan yang tidak dapat dipenuhi oleh Fasilitator
- Menegaskan pembicaraan yang masih kabur.

❑ Kemudian Fasilitator mengajak peserta untuk membahas jadwal, sarana prasarana dan tata tertib latihan. Proses pertama, fasilitator membahas jadwal, sarana prasarana dengan menggunakan metoda curah pendapat. Setelah selesai, Fasilitator mempersilahkan ketua kelas atau lurah pelatihan, dan hasilnya ditulis pada kertas plano. Kemudian Fasilitator menutup acara.

ANGKET KONTRAK LATIHAN

1. Tuliskan tujuan rekan mengikuti latihan Fasilitator ini…
2. Uraikan hak dan kewajiban peserta dalam pelatihan
3. Pernahkah rekan-rekanita terlibat dalam sebuah pelatihan dan sebagai apa.....
4. Hambatan apa yang dialami oleh rekan?
   - ♦ Hambatan dari dalam diri sendiri misalnya : ....
   - ♦ Hambatan dari luar diri sendiri misalnya: ....
5. Bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut diatas menurut rekan
6. Tuliskan harapan rekan-rekanita terkait dengan sesama peserta, fasilitator dan panitia pelatihan

4) SISTEM KADERISASI IPNU

a) Poko

Tujuan

❑ Mengerti tentang prinsip dan falsafah pelatihan kader

❑ Memahami metode pendekatan Paedagogy dan andragogy

❑ Memahami pendekatan-pendekatan lain dalam pelatihan

a) Metode
   - Ceramah & tanya jawab
   - Diskusi
   - *Brainstroming*

b) Media
   - Makalah/hand out
   - Papan tulis white board dan spidolnya
   - Kertas plano dan spidolnya
   - OHP/Proyektor dan Laptop

c) Waktu

   120 menit efektif

d) Proses kegiatan
   - Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
   - Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian Fasilitator memberi kesempatan kepada peserta untuk mengemukakan pendapatnya tentang konsep-konsep pelatihan yang dikenalnya.
   - Fasilitator membacakan biodata narasumber kepada peserta dan menyampaikan kondisi peserta kepada narasumber selanjutnya mempersilahkan narasumber menyampaikan materinya
   - Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya. Kemudian Fasilitator mempersilahkan narasumber meninggalkan ruangan.
   - Selesai ceramah dan dialog, Fasilitator membagi peserta dalam beberapa kelompok untuk mendiskusikan tentang "kelemahan dan kelebihan beberapa pendekatan pelatihan".

- Selanjutnya hasil diskusi masing-masing kelompok dituangkan ke dalam plano dan Fasilitator mengidentifikasi serta mengeksplorasi hasil diskusi kemudian merangkum secara garis besar hasil diskusi kelompok tersebut.
- Fasilitator menutup acara

6) KEFASILITATORAN

a) Pokok bahasan
- Pengertian dan Posisi Fasilitator
- Tugas dan Peran Fasilitator
- Katrampilan Dasar Fasilitasi
- Etika Fasilitasi

b) Tujuan
- Mampu memahami tentang fasilitator sebagai instrument penting dalam Fasilitatoran.
- Mampu mengoptimalkan peran dan fungsi fasilitator dalam Fasilitatoran
- Kemampuan mendesain cara memfasilitasi yang dapat membangkitkan, menggunakan pengetahuan dan keterampilan partisipan sendiri selama proses berlangsung;
- Kemampuan mengorganisir kegiatan;

c) Metode
- Ceramah dan tanya jawab
- Diskusi
- *Brainstroming*

d) Media
- Makalah
- Papan tulis white board dan spidol

- ❑ Kertas plano
- ❑ OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f. Proses kegiatan

- ❑ Fasilitator membadi makalah pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca.
- ❑ Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian Fasilitator memberi kesempatan kepada peserta untuk mengemukakan pendapatnya sesuai dengan pokok bahasan yang akan disajikan nara sumber.
- ❑ Fasilitator membacakan biodata narasumber kepada peserta dan melaporkan kondisi peserta kepada narasumber
- ❑ Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya. Kemudian Fasilitator mempersilahkan nara sumber meninggalkan ruangan.
- ❑ Fasilitator menutup acara

7) **PSIKOLOGI PENDIDIKAN KADER**

a) Pokok bahasan

- ❑ Pengertian Psikologi pelatihan kader
- ❑ Fungsi psychologi pelatihan kader bagi Fasilitator
- ❑ Mengenali forum pelatihan kader

b) Tujuan

- ❑ Memahami pengertian psychologi pendidikan kader
- ❑ Mampu menerapkan fungsi Psikologi pelatihan kader bagi Fasilitator

- Mengetahui pengaruh psikologi pelatihan kader terhadap perkembangan proses latihan

c) Metode
- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi
- *Brainstroming*
- Kuisioner

d) Media
- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian Fasilitator memberi kesempatan kepada peserta untuk mengemukakan pendapatnya tentang psychologi pelatihan yang diketahuinya.
- Fasilitator membacakan biodata narasumber kepada peserta dan melaporkan kondisi peserta kepada nara sumber.
- Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya. Kemudian Fasilitator mempersilahkan nara sumber meninggalkan ruangan.
- Selesai ceramah dan dialog, Fasilitator menjelaskan garis besar hasil dialog tersebut.
- Fasilitator menutup acara

8) **METODOLOGI DAN MEDIA PENDIDIKAN KADER**

a) Pokok bahasan
- Pengertian metodologi dan jenis media pelatihan kader
- Fungsi metode & media dalam proses pelatihan kader

b) Tujuan
- Memahami macam-macam metodologi dan media pendidikan kader
- Memahami fungsi berbagai metodologi dan media dalam proses pendidikan kader
- Dapat menerapkan pemakaian metodologi dan media pendidikan kader dengan baik dan benar

c) Metode
- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi
- *Brainstroming*

d) Media
- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian Fasilitator menjelaskan tentang pengertian, jenis, bentuk dan methodologi dan media serta fungsinya dalam pelatihan
- Fasilitator melakukan peragaan terhadap masing-masing tersebut dengan melibatkan peserta pelatihan.

- Fasilitator mengajak melakukan diskusi tentang kekurangan dan kelebihan dari berbagai metode dan media latihan yang telah diperagakan dengan cara membagi peserta dalam kelompok diskusi kecil
- Selanjutnya hasil diskusi masing-masing kelompok dituangkan ke dalam plano dan Fasilitator mengidentifikasi serta mengeksplorasi hasil diskusi kemudian merangkum secara garis besar hasil diskusi kelompok tersebut.
- Fasilitator menutup acara

9) **MANAGEMEN DAN DESIGN PELATIHAN KADER**

a) Pokok bahasan
- Pengertian, unsur dan fungsi management pelatihan kader
- Metode penerapan management pelatihan kader secara praktis

b) Tujuan
- Memahami unsur dan fungsi management pelatihan kader
- Mampu menerapkan management pelatihan kader dalam proses pelatihan kader secara tepat.

c) Metode
- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi & study kasus
- *Brainstroming*

d) Media
- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang pokok bahasan materi, dan menjelaskan tentang pengertian management latihan
- Fasilitator mengadakan curah pendapat dengan peserta tentang langkah-langkah memanege sebuah pelatihan, lalu mengidentifikasi hasil curah pendapat.
- Fasilitator mengajak peserta untuk mempraktekkan langkah-langkah memanege suatu pelatihan dengan cara membagi peserta pada bebarapa kelompok diskusi.
- Untuk efisiensi sasaran study kasus, Fasilitator memberikan arahan untuk praktek memanege pelatihan yang ada di IPNU mulai dari MAKESTA dst.
- Hasil studi kasus dari masing-masing kelompok di tuangkan di plano kemudian di diskusikan pada seluruh kelompok.
- Fasilitator merangkum secara garis besar hasil diskusi masing-masing kelompok, dan memberikan saran terhadap peserta terkait dengan management latihan
- Fasilitator menutup acara

10) BERMAIN DAN BELAJAR

a) Pokok bahasan
- Pengertian permainan (*perkenalan, energizer, ice breaker*)
- Macam dan fungsi permainan

b) Tujuan
- Memahami tentang permainan sebagai salah satu metode dalam pelatihan kader

- Mampu menerapkan beberapan permainan dalam pelatihan kader

c) Metode
- Ceramah & tanya jawab
- Praktek bermian

d) Media
- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/In focus

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang pokok bahasan materi
- Selanjutnya Fasilitator melakukan *brainstroming* terhadap peserta tentang seputar permainan.
- Selanjutnya Fasilitator memberikan paparan tentang pengertian bermain, fungsi dan macam dari permainan
- Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan beberapa contoh permainan
- Fasilitator mengajak diskusi untuk melihat kelebihan dan kekurangan dari beberapa permainan yang telah dipraktekkan tersebut.
- Fasilitator memberikan ulasan singkat tentang hasil diskusi tersebut.
- Palatih menutup acara.

11) METODOLOGI EVALUASI PELATIHAN KADER

a) Pokok bahasan

- pengertian dan Prinsip dasar metodologi evaluasi pelatihan kader
- Manfaat, tujuan dan sasaran metodologi evaluasi dalam pelatihan kader
- Cara dan waktu melaksanakan evaluasi dalam pelatihan kader

b) Tujuan

- Mengetahui dan memahami prinsip dasar dalam pelatihan kader
- Memahami manfaat, tujuan dan sasaran evaluasi dalam pelatihan kader
- Mampu memahami kapan evaluasi pelatihan kader dapat dilaksanakan

c) Metode

- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi & study kasus
- *Brainstroming*

d) Media

- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan

- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca

- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang pokok bahasan materi, dan menjelaskan tentang pengertian metodologi evaluasi latihan.
- Fasilitator membagi peserta latihan dalam beberapa kelompok untuk mendiskusikan manfaat, tujuan dan sasaran evaluasi dalam pelatihan serta bagaimana, kapan evaluasi latihan dilaksanakan.
- Hasil diskusi dari masing-masing kelompok di tuangkan di plano kemudian di diskusikan pada seluruh kelompok.
- Fasilitator merangkum secara garis besar hasil diskusi masing-masing kelompok, dan memberikan explorasi mendalam tentang evaluasi latihan.
- Untuk memahami tentang proses evaluasi baik pra, proses, pasca latihan Fasilitator membagi peserta dalam tiga kelompok, dimana masing-masing kelompok menganalisis kasus sesuai dengan tahapan evaluasi tersebut.
- Hasilnya dituangkan dalam plano kemudian didiskusikan secara bersama-sama yang diakhiri dengan rangkuman materi dari Fasilitator.
- Fasilitator menutup acara

12)REVIEW MATERI MAKESTA

a) Pokok bahasan
  - Review ASWAJA I
  - Review NU I
  - Review IPNU I

b) Tujuan
  - Memahami materi yang disampaikan pada Makesta
  - Memahami penerapan materi terkait dengan masalah sosial, ekonomi, politik dan budaya

c) Metode
   - Ceramah
   - Diskusi
   - *Brainstroming*

d) Media
   - Makalah
   - Papan tulis white board dan spidol
   - Kertas plano
   - OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
   - Fasilitator membagi makalah pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca.
   - Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi dan teknis review.
   - Peserta secara bergiliran melakukan review materi sesuai dengan kesepakatan forum.
   - Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya.
   - Fasilitator menutup acara

13) REVIEW MATERI LAKMUD

a) Pokok bahasan
   - Review ASWAJA II
   - Review NU II
   - Review IPNU II

b) Tujuan
   - Memahami materi yang disampaikan pada LAKMUD
   - Memahami penerapan materi terkait dengan masalah sosial, ekonomi, politik dan budaya

c) Metode
- Ceramah
- Diskusi
- *Brainstroming*

d) Media
1) Makalah
2) Papan tulis white board dan spidol
3) Kertas plano
4) OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca.
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi dan teknis review.
- Peserta secara bergiliran melakukan review materi sesuai dengan kesepakatan forum.
- Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya.
- Fasilitator menutup acara

14) PRAKTEK MELATIH

a) Pokok bahasan
- Rencana materi dan praktek melatih
- Tehnik memandu sebuah pelatihan
- Manajemen forum

b) Tujuan
- Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menjadi pemandu/Fasilitator

- ❑ Memiliki kepercayaan diri akan kemampuan dan ketrampilannya dalam memandu pendidikan/pelatihan

c) Metode
- ❑ Demonstrasi
- ❑ Praktek

d) Media
- ❑ Lembar panduan praktek melatih dan pengamatan
- ❑ Media lain yang sesuai

e) Waktu 240 menit efektif

f) Proses kegiatan
- ❑ Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang praktek melatih, kemudian Fasilitator memberi kesempatan kepada peserta untuk mengemukakan hal-hal yang belum jelas tentang melatih.
- ❑ Fasilitator sebelumnya telah mempersiapkan pembagian tugas dan materi yang diperlukan bagi peserta yang akan diminta untuk praktek melatih
- ❑ Setiap peserta, masing-masing mendapatkan giliran praktek melatih.
- ❑ Setelah praktek melatih selesai, Fasilitator mengadakan curah pendapat dari hasil pengamatan dan pengalaman mereka masing-masing secara umum terhadap pelaksanaan, proses praktek dan hasil praktek melatih.
- ❑ Fasilitator menyimpulkan secara umum dari hasil praktek melatih peserta pendidikan/pelatihan

15) EVALUASI

a) Pokok bahasan
- ❑ Review dan evaluasi akhir penyelenggaraan latihan
- ❑ Post test

b) Tujuan
- Mampu mengorganisir dan mengungkapkan kembali pengalaman latihan peserta sejak awal sampai akhir pelatihan, sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangan selama latihan berlangsung.
- Mampu memberikan umpan balik dan kritikan terhadap proses pelaksanaan latihan ini serta saran-saran mereka untuk perbaikan pelaksanaan latihan di masa yang akan datang

c) Metode
- Angket
- Kuesioner

d) Media
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- Formulir isian evaluasi dan soal-soal post test

e) Waktu 90 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang evaluasi pelatihan dan tujuannya.
- Fasilitator membagi peserta ke dalam beberapa kelompok diskusi, kemudian masing-masing kelompok merumuskan beberapa kekurangan dan kelebihan dari masing-masing sessi yang berkaitan dengan prosesi Fasilitatoran, misalnya infrastruktur pelatihan, materi, Fasilitator, metode, nara sumber, peserta, suasana, sistem kelekatan dll.
- Hasil diskusi dituangkan dalam kertas plano kemudian dipresentasikan oleh masing-masing kelompok.

- Fasilitator memandu untuk mengidentifikasi masing-masing permasalahan, sehingga menjadi entry point bagi peserta di dalam menyelenggarakan pendidikan/pelatihan berikutnya.
- Selanjutnya Fasilitator menyimpulkan secara garis besar hasil diskusi.
- Untuk melihat daya serap materi pelatihan selama proses pelatihan, maka Fasilitator memberikan post test kepada peserta.
- Diakhiri dengan penutupan acara.

16) RENCANA TINDAK LANJUT

a) Pokok bahasan
   - Rencana tindak lanjut latihan
   - Rumusan strategi tindak lanjut untuk pengembangan kemampuan peserta

b) Tujuan
   - Menyadari pentingnya suatu tindak lanjut latihan sebagai bentuk perwujudan dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperolehnya selama latihan
   - Mampu menyusun suatu rencana tindak lanjut tentatif yang dapat dan mungkin dilaksanakannya pasca latihan Fasilitator

c) Metode
   - Angket
   - Diskusi

d) Media
   - Papan tulis white board dan spidolnya
   - Kertas plano dan spidolnya
   - Lembar rancangan kegiatan pasca latihan

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan

- ❑ Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang rencana tindak lanjut sebagai bentuk peningkatan pengalaman bagi Fasilitator yang akan terjun memandu latihan di wilayahnya
- ❑ Agar hasil rencana tindak lanjut tepat sasaran, maka sebaiknya rencana tindak lanjut di buat forum segitiga yakni peserta, Fasilitator, dan pimpinan struktural yang bersangkutan.
- ❑ Selanjutnya forum diserahkan kepada pimpinan struktural yang bersangkutan untuk bersama-sama melakukan rancangan kegiatan lanjutan bagi peserta latihan.
- ❑ Hasil pembahasan tersebut kemudian dituangkan dalam plano dan menjadi ketetapan kegiatan yang harus dilaksanakan
- ❑ Fasilitator memberikan penegasan secara garis besar atas hasil perumusan rencana tindak lanjut, kemudian diakhiri dengan penutupan acara oleh Fasilitator.

2. LATIHAN FASILITATOR II (LATFAS II)

a. Pengertian

Latihan Fasilitator II (Latfas II) adalah pelatihan yang menitikberatkan pengembangan skill dan wawasan tentang tata cara dan proses menfasilitasi jenjang pendidikan/pelatihan serta dapat merancang dan mengembangkan sistem pendidikan/pelatihan berdasarkan kebutuhan kader dan organisasi. Pelatihan ini merupakan bagian dari kelanjutan proses pelatihan kefasilitatoran tingkat akhir.

b. **Tujuan**
   1) Umum : Membentuk kader yang memiliki kemampuan, keterampilan merancang, melatih serta mengolah, mengembangkan, dan mendinamisir pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan kader dan organisasi.
   2) Khusus :
      a) Mampu memahami dan melaksanakan pelatihan pada seluruh jenjang sesuai dengan petunjuk sistem pelatihan di lingkungan IPNU.
      b) Memiliki kemampuan menganalisa, merancang serta mengolah sistem pelatihan dalam rangka memperkaya pola pelatihan baik formal maupun non formal di lingkungan IPNU berdasarkan kebutuhan kader dan organisasi.

c. **Out Put**
   Fasilitator yang mempunyai kemampuan optimal dan handal dalam pendidikan kader di semua jenjang serta pelatihan non jenjang lainnya.

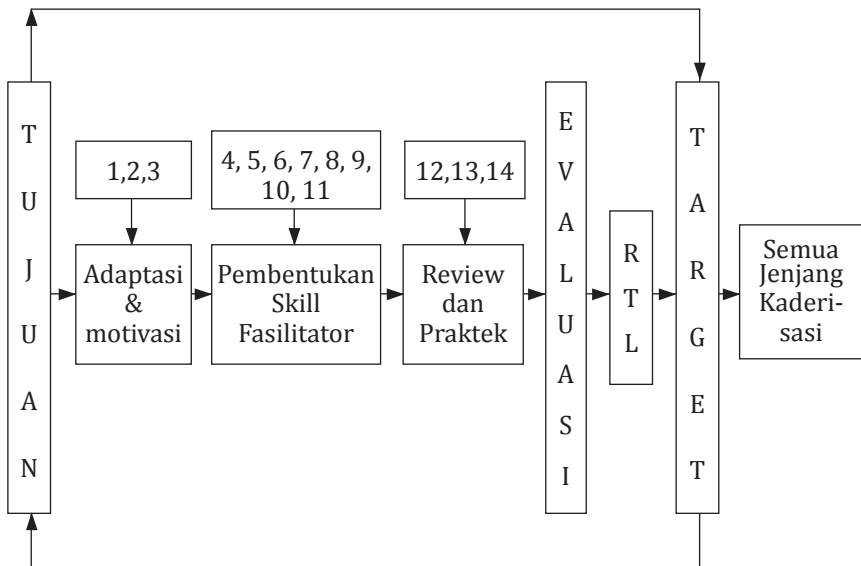
d. **Indikator**
   Fasilitator yang handal dan professional dalam semua jenjang pendidikan dan pelatihan non jenjang.

e. **Penyelenggara, Peserta dan Waktu**
   1) Penyelenggara
      LATFAS II, diselenggarakan oleh PW atau gabungan dua atau lebih PW. Jika PW tidak mampu dan/atau ada yang belum mampu menyelenggarakan, maka LATFAS II boleh diselenggarakan oleh PP.
   2) Peserta
      a) Kader utama IPNU yang telah mengikuti LAKUT dengan menunjukkan surat pengesahannya (sertifikat)
      b) Jumlah peserta maksimal 30 orang

3) Waktu Pelaksanaannya membutuhkan waktu 37,5 jam efektif (*minimal 4 hari*)

f. **Jadwal Pelatihan**

HARI	**MATERI**	**WAKTU**
Pertama	- **Pra Materi** 1. Perkenalan dan Pre Test 2. Analisa Diri dan Review Pengalaman 3. Kontrak Belajar	 90 mnt 90 mnt 90 mnt
Kedua	- **Konsep Kaderisasi** 4. Sistem kaderisasi IPNU 5. Falsafah dan Pendekatan Pendidikan - **Materi Skill** 6. Metodologi dan Media 7. Kefasilitatoran 8. Psikologi Pendidikan	 120 mnt 120 mnt 120 mnt 120 mnt 120 mnt
Ketiga	9. Bermain dan Belajar 10. Management dan Desaign Pendidikan 11. Pengembangan Kurikulum 12. Psikologi Perkembangan Remaja 13. Metodologi Evaluasi Pendidikan Kader **REVIEW MATERI** 14. Review Materi MAKESTA 15. Review Materi LAKMUD 16. Review Materi LAKUT	120 mnt 120 mnt 120 mnt 120 mnt 120 mnt 120 mnt 120 mnt 120 mnt
keempat	17. Praktek Melatih 18. Post Test dan Evaluasi 19. RTL	240 mnt 90 mnt 120 mnt

g. **Alur Pelatihan**

h. **Petunjuk Pelaksanaan Pelatihan**

1) **PERKENALAN DAN PRE *TEST***

a) Pokok bahasan

- Identitas peserta, pelatih dan panitia yang terlibat dalam proses pelatihan
- Eksplorasi latar belakang peserta mengikuti pelatihan, dari mana informasi didapat, pengetahuan dan pengalaman seputar pelatihan dan harapan apa yang diinginkan dari pelatihan

b) Tujuan

- Menciptakan suasana interaktif, hangat dan terbuka diantara sesama peserta, pelatih dan panitia
- Menghilangkan suasana kaku yang dapat terjadi pada awal proses latihan, sehingga terjalin proses persahabatan antar sesama peserta (warga belajar)

c) Metode
- Simulasi kartu
- Bermain peran (role playing)
- *Brainstroming*

d) Media
- Potongan Kertas karton dibentuk kartu postcard
- Spidol dan plano
- Kotak/gelas tempat kartu

e) Waktu 60 Menit efektif

f) Proses Kegiatan
- Fasilitator membuka acara dan melanjutkan permainannya.
- Fasilitator menyiapkan beberapa pepatah/ ungkapan yang ada kaitannya dengan tema pelatihan. Pepatah/ungkapan ditulis pada kertas yang kemudian di potong menjadi 2 bagian, misalnya :

ADA UBI	ADA TALAS

  Jumlah kertas yang dipotong disesuaikan dengan jumlah peserta dan pelatih. Selanjutnya kumpulkan potongan kertas tersebut dalam kotak/gelas diaduk.
- Setiap peserta atau pelatih mengambil kartu tersebut, kemudian mencari kartu pasangannya (yang dimiliki orang lain).
- Setelah semua menemukan pasangannya, kemudian berkenalan dan menanyakan identitasnya.

- ❑ Setiap peserta/fasilitator memperkenalkan diri didepan semua peserta/ fasilitator dengan cara sebagai berikut : orang yang tampil tersebut berfungsi seolah-olah sebagai “pribadi pasangannya”.
- ❑ Peserta/ fasilitator yang lain dapat bertanya pada orang yang tampil tersebut tentang hal-hal yang tidak jelas atau yang menaril.
- ❑ Setelah selesai, fasilitator /peserta mengungkapkan perasaannya “bertukar peran sebagai orang lain”.
- ❑ Kemudian fasilitator melanjutkan dengan pre test exploratif dengan cara menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang peserta mengikuti latihan, dari mana informasi latihan, pengetahuan dan pengalaman seputar latihan dan harapan peserta tentang latihan yang diikuti.
- ❑ Selanjutnya fasilitator menyimpulkan hasil pretes exploratif tentang latihan dan tujuan akhirnya.
- ❑ Fasilitator menutup acara perkenalan tersebut.

2) ANALISA DIRI

a) Pokok Bahasan

Mengenal diri lewat pengungkapan kelemahan dan kekuatan diri

b) Tujuan

- ❑ Mengenal kesadaran mendengar apa yang dikatakan orang lain tentang diri kita
- ❑ Mengakui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan sendiri, sehingga mampu memanfaatkan kekuatan dan menyadari kelemahannya

- Munculnya kesadaran untuk berpartisi aktif dalam latihan

c) Metode
- Curah pendapat (*Brainstroming*)
- Mencoba sendiri

d) Media :
- Kartu kosong untuk catatan masing-masing peserta
- Spidol dan alat tulis lainnya
- Papan tulis/penghapus/kapur
- Spidol
- Konsep Jendela Johari

e) Waktu 90 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator memulai kegiatan dengan menerangkan kalau sekelompok orang baru bertemu dan berkumpul, dalam permulaan suasana masih tertutup. Masing-masing orang akan mempertahankan keberadaannya seperti sekarang ini (status quonya). Tak lama kemudian masing-masig anggota mulai ingin tahu, dengan mengajukan berbagai pertanyaan. Pada umumnya pertanyaan yang diajukan menyangkut data pribadi, siapa nama dan alamatnya dimana, sudah punya pacar atau belum, sudah kawin atau belum, motivasi mengikuti pertemuan dan sebagainya. Pada tahap ini mulaialah timbul perasaan tertarik diantara pada anggota kelompok.

- Dari tanya jawab mereka, akhirnya timbul keinginan adanya hubungan yang lebih erat, karena mungkin ada yang akan saling menguntungkan, sehingga tanya jawab telah berlangsung lebih luas, tidak sekedar tentang pribadi mereka.
- Tahap selanjutnya, merupakan perkembangan dari tahap sebelumnya. Pembicaraan yang lebih dalam akan menimbulkan kepercayaan diri pada masing-masing orang yang terlibat dalam pembicaraan tersebut. Sehingga hubungan akan menjadi lebih mantap dan akrab yang pada akhirnya akan menimbulkan saling percaya antara satu dengan yang lain.
- Pelatih menggambarkan proses interaksi dan interelasi dalam kelompok tersebut sebagai mana contoh berikut :

Untuk membentuk suasana terbuka dan saling percaya ada dua faktor yang berpengaruh:

a) waktu : lebih banyak waktu yang tersedia untuk anggota kelompok saling berinteraksi, akan semakin tercipta keterbukaan. Tetapi kadang-kadang dengan waktu yang lama belum tentu tercipa saling keterpercayaan.

b) Kesungguhan : interaksi antar anggota kelompok harus dikerjakan secara sungguh-sungguh. Biasanya

dalam suasana yang sama-sama mengalami kecemasan, keterbukaan lebih cepat terjadi.

- Agar sewaktu para anggota kelompok saling berinteraksi dapat lebih mantap dan ada kesungguhan sehingga lebih cepat tercipta keterbukaan, diperkenalkan JENDELA JOHARI.

Keterangan tentang **JENDELA JOHARI**

Pengalaman manusia dapat digambarkan dalam suatu kotak persegi yang terbagi dalam empat ruang.

	Dikenal Diri Sendiri	Tidak Dikenal Diri Sendiri
Dikenal Orang	1 DIRI TERBUKA	3 DIRI TERLENA
Tidak Dikenal Orang	DIRI TERSEMBUNYI 2	DIRI YANG TIDAK DIKENAL MANUSIA 4

Kotak 1 disebut bagian umum, yakni hal-hal yang diketahui baik oleh diri sendiri mau pun orang lain. Bahwa si Amir begitu, si Amir sendiri tahu dan orang

lain juga tahu. Dengan kata lain : diketahui oleh orang lain. Sema kin luas daerah ini sema kin luas rasanya kebe basan saya untuk menja di diri sendiri, untuk me ngemukakan pendapat dan perasaan sendiri tanpa harus “menjaga diri”.

Dengan demikian saya dapat berkomunikasi lebih bebas dengan orang lain dan demikian juga orang lain dengan saya.

Contoh :

Si Ali tahu bahwa dia gemar melucu dan orang lain juga sudah tahu bahwa si Ali pandai melawak.

Si Badrun tahu bahwa dirinya pemalu, dan semua orang juga kenal bahwa si Badrun pemalu.

Kotak 2 disebut bagian RAHASIA PRIBADI, yakni hal-hal yang hanya diketahui oleh diri sendiri, orang lain mengetahui hal itu. Ini hanya akan diceritakan kepada orang lain yang sangat dekat dan dipercaya.

Contoh :

Si Encep merasa kalau harus berbicara dengan wanita selalu takut. Tetapi selalu menutup diri tentang ketakutan ini, sehingga orang lain tidak tahu.

Saya mudah tersinggung dan tidak selalu senang kalau diolok-olok tetapi orang lain tidak mengetahui hal ini.

Kotak 3 disebut TIPU DIRI, yakni hal yang diketahui oleh orang lain, sedang diri sendiri tidak tahu.

Contoh :

Orang-orang tahu kebiasaan si Ita kalau sedang berbicara, kaki dan tangan terus bergerak. Si Ita tidak sadar akan hal itu.

Si Udin tidak sadar kalau bergurau selalu melukai hati temannya, yakni hal-hal yang tidak diketahui.

Kotak 4 disebut Bagian Buta atau Tak Sadar baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Walaupun daerah ini sama sekali tidak dikenal, dapat berpengaruh besar terhadap hubungan kita dengan orang lain maupun terhadap diri sendiri.

- ❑ Untuk mengenal diri, yang terpenting adalah bagian 3, TIPU DIRI. Sebab agar kita lebih tahu tentang diri kita sendiri harus dibantu oleh orang lain. Orang lain harus bersedia memberi hal-hal yang diketahui tentang diri kita. Kita sendiri harus bersedia mendengarkan kalau diberi tahu orang lain.
- ❑ Agar kita dikenal oleh orang lain, kita harus bersedia membuka bagian 2 atau bagian rahasia. Kita beritahukan hal-hal yang sampai sekarang tidak diketahui oleh orang lain, agar dapat dikenal. Tetapi orang lain tertentu harus dapat dipercaya agar dapat menerima pemberitahuan ini.
- ❑ Dari interaksi kita dengan orang lain, kita akan saling membuka diri, sehingga daerah 1 atau umum lebih luas.
- ❑ Proses itu akan menghasilkan keterbukaan yang berarti :
  - kita mengakui kekuatan dan kelemahan diri kita
  - kita menerima kekuatan dan kelemahan yang ada pada teman kita

- secara sadar dan bersama berusaha mengurangi kelemahan dan meningkatkan kekuatan

❑ Akhirnya pelatih menutup dengan menyimpulkan bahwa semua peserta sama ada yang kurang dan ada yang lebih. Proses belajar adalah meningkatkan kelebihan dan mengurangi kekurangan dan ini bisa dilakukan jika ada keterbukaan.

3) KONTRAK BELAJAR

a) Pokok bahasan
   - ❑ Garis besar dan pokok-pokok materi latihan
   - ❑ Kebutuhan serta harapan pribadi dan kelompok tentang pelatihan serta perangkat pelatihan
   - ❑ Jadwal tentatif dan tata tertib latihan

b) Tujuan
   - ❑ Peserta mampu mengidentifikasi dan merumuskan kebutuhan terhadap materi latihan
   - ❑ Peserta dan pelatih menetapkan kesepakatan bersama tata tertib latihan

c) Metode
   - ❑ Diskusi
   - ❑ *Brainstroming*

d) Media
   - ❑ Papan tulis white board
   - ❑ Spidol dan kertas plano

e) Waktu 90 menit efektif

f) Proses kegiatan
   - ❑ Fasilitator menjelaskan bahwa pelatihan ini targetnya dalah “Manager Latihan sekaligus Fasilitator”, dimana pendekatan yang digunakan

adalah pendekatan belajar ala orang dewasa. Oleh karena itu segala kebutuhan dan prosesi pelatihan harus dibicarakan bersama sehingga suasana partisipatif aktif akan terbangun demi tercapainya target pelatihan

- Kemudian fasilitator membagikan angket kepada peserta untuk diisi.
- Fasilitator membagi peserta dalam 5/6 kelompok kecil untuk mendiskusikan angket tersebut setelah diisi oleh masing-masing peserta. Hasil diskusi tersebut menjadi rumusan kelompok yang kemudian ditulis pada kertas plano.
- Selanjutnya fasilitator meminta wakil dari masing-masing kelompok untuk membicarakan hasil rumusannya. Setelah selesai pembacaan hasil rumusan semua kelompok, pelatih menyimpulkan semua rumusan kelompok menjadi rumusan bersama dengan menggunakan metoda curah pendapat. Didalam menyimpulkan, pelatih mengarahkan rumusan tersebut sebagai berikut :
  - Menegaskan harapan yang tidak dapat dipenuhi oleh pelatih
  - Menegaskan pembicaraan yang masih kabur.
- Kemudian fasilitator mengajak peserta untuk membahas jadwal, sarana prasarana dan tata tertib latihan. Proses pertama, fasilitator membahas jadwal, sarana prasarana dengan menggunakan metoda curah pendapat. Setelah selesai, fasilitator mempersilahkan ketua kelas atau lurah pelatihan, dan hasilnya ditulis pada kertas plano. Kemudian fasilitator menutup acara.

ANGKET KONTRAK LATIHAN

1. Tuliskan tujuan drekan-rekanita mengikuti latihan pelatih ini…
2. Uraikan hak dan kewajiban peserta dalam pelatihan
3. Pernahkah rekan-rekanita terlibat dalam sebuah pelatihan dan sebagai apa.....
4. Hambatan apa yang dialami oleh rekan-rekanita?
   - ♦ Hambatan dari dalam diri sendiri misalnya : ....
   - ♦ Hambatan dari luar diri sendiri misalnya: ....
5. Bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut diatas menurut rekan-rekanita
6. Tuliskan harapan rekan-rekanita terkait dengan sesama peserta, fasilitator dan panitia pelatihan

4) FALSAFAH DAN PENDEKATAN PENDIDIKAN KADER

a) Pokok bahasan

- ❑ Subyek pendidikan dan daur belajar
- ❑ Pertumbuhan dan beberapa konsep belajar dari Tabula Rasa hingga andragogy
- ❑ Pendidikan partisipatif sebagai salah satu sistem
- ❑ Peran fasilitator dan warga belajar dalam latihan partisipatif

b) Tujuan

- ❑ Memahami hakekat belajar dan bagaimana karakteristik warga belajar
- ❑ Mampu memahami berbagai konsep pendidikan, utamanya konsep dan falsafah latihan partisipatif

- Mampu membedakan dan memahami berbagai metode pendekatan seperti Paedagogy, Andragogy, Partisipatif dan Humaniora
- Memiliki kesadaran akan kedudukan fasilitator dan warga belajar dalam proses pelatihan partisipatif

c) Metode
- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi
- *Brainstroming*

d) Media
- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/proyektor dan laptop

e) Waktu 150 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian fasilitator memberi kesempatan kepada peserta untuk mengemukakan pendapatnya tentang konsep-konsep pendidikan/pelatihan yang dikenalnya.
- Fasilitator membacakan biodata nara sumber kepada peserta dan menyampaikan kondisi peserta kepada nara sumber selanjutnya mempersilahkan narasumber menyampaikan materinya
- Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya. Kemudian pelatih mempersilahkan nara sumber meninggalkan ruangan.

- Selesai ceramah dan dialog, pelatih membagi peserta dalam beberapa kelompok untuk mendiskusikan tentang "kelemahan dan kelebihan beberapa konsep pelatihan serta profil ideal seorang fasilitator".
- Selanjutnya hasil diskusi masing-masing kelompok dituangkan ke dalam plano dan fasilitator mengidentifikasi serta mengeksplorasi hasil diskusi kemudian merangkum secara garis besar hasil diskusi kelompok tersebut.
- pelatih menutup acara

5) KEFASILITATORAN

a) Pokok bahasan

- Pengertian dan Posisi Fasilitator
- Tugas dan Peran Fasilitator
- Ketrampilan Dasar Fasilitasi
- Etika Fasilitasi

b) Tujuan

- Mampu memahami tentang fasilitator sebagai instrument penting dalam pendidikan/pelatihan.
- Mampu mengoptimalkan peran dan fungsi fasilitator dalam pendidikan/pelatihan
- Kemampuan mendesain cara memfasilitasi yang dapat membangkitkan, menggunakan pengetahuan dan keterampilan partisipan sendiri selama proses berlangsung;
- Kemampuan mengorganisir kegiatan;

c) Metode

- Ceramah dan tanya jawab
- Diskusi

- *Brainstroming*

d) Media
- Makalah
- Papan tulis white board dan spidol
- Kertas plano
- OHP/Proyektor dan laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca.
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian Fasilitator memberi kesempatan kepada peserta untuk mengemukakan pendapatnya sesuai dengan pokok bahasan yang akan disajikan narasumber.
- Fasilitator membacakan biodata narasumber kepada peserta dan melaporkan kondisi peserta kepada narasumber
- Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya. Kemudian Fasilitator mempersilahkan narasumber meninggalkan ruangan.
- Fasilitator menutup acara

6) PSIKOLOGI PELATIHAN

a) Pokok bahasan
- Pengertian dan aspek-aspek psychology pendidikan/ pelatihan
- Fungsi psychologi pendidikan/pelatihan bagi fasilitator

- Pengaruh psychologi terhadap perkembangan proses pendidikan/pelatihan
- Mengenal watak warga belajar

b) Tujuan

- Memahami pengertian dan aspek-aspek psychologi pendidikan/pelatihan
- Memahami psychology pendidikan/pelatihan sebagai perangkat untuk mengenali watak seseorang
- Mengetahui pengaruh psychology pendidikan/ pelatihan terhadap perkembangan proses latihan

c) Metode

- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi
- *Brainstroming*
- Kuisioner

d) Media

- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 150 menit efektif

f) Proses kegiatan

- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian fasilitator memberi kesempatan kepada

peserta untuk mengemukakan pendapatnya tentang psychologi pendidikan/pelatihan yang diketahuinya.

- Fasilitator membacakan biodata nara sumber kepada peserta dan melaporkan kondisi peserta kepada nara sumber.
- Fasilitator memandu dialog, menyimpulkan materi pembahasan dan hasil dialognya. Kemudian fasilitator mempersilahkan narasumber meninggalkan ruangan.
- Selesai ceramah dan dialog, fasilitator membagi peserta menjadi 2 kelompok besar untuk mendiskusikan tentang "Aplikasi psikologi pendidikan/pelatihan".
- Selanjutnya hasil diskusi masing-masing kelompok dituangkan ke dalam plano dan fasilitator mengidentifikasi serta mengeksplorasi hasil diskusi kemudian merangkum secara garis besar hasil diskusi kelompok tersebut.
- Fasilitator menutup acara

7) METODOLOGI DAN MEDIA

a) Pokok bahasan

- Pengertian metodologi dan jenis media pendidikan
- Fungsi metode dan media dalam proses pendidikan
- Kelebihan dan kekurangan metode dan media pendidikan

b) Tujuan

- Memahami macam-macam metodologi dan media pendidikan
- Memahami fungsi berbagai metodologi dan media dalam proses pendidikan

- Dapat menerapkan pemakaian metodologi dan media pendidikan kader dengan baik dan benar

c) Metode
- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi
- *Brainstroming*

d) Media
1) Makalah/hand out
2) Papan tulis white board dan spidolnya
3) Kertas plano dan spidolnya
4) OHP/proyektor dan laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi, kemudian fasilitator menjelaskan tentang pengertian, jenis, bentuk dan metodologi dan media serta fungsinya dalam pendidikan/pelatihan
- Fasilitator melakukan peragaan terhadap masing-masing tersebut dengan melibatkan peserta pendidikan/pelatihan.
- Fasilitator mengajak melakukan diskusi tentang kekurangan dan kelebihan dari berbagai metode dan media yang telah diperagakan dengan cara membagi peserta dalam kelompok diskusi kecil
- Selanjutnya hasil diskusi masing-masing kelompok dituangkan ke dalam plano dan fasilitator

mengidentifikasi serta mengeksplorasi hasil diskusi kemudian merangkum secara garis besar hasil diskusi kelompok tersebut.

- Pelatih menutup acara

8) MANAGEMEN DAN DESIGN PELATIHAN

a) Pokok bahasan
   - Pengertian, unsur dan fungsi managemen pelatihan
   - Metode penerapan management dan design pelatihan secara praktis

b) Tujuan
   - Memahami unsur dan fungsi managemen pelatihan kader
   - Mampu menerapkan managemen pelatihan dalam proses pelatihan kader secara tepat.
   - Mempunyai kemampuan untuk mendesign pendidikan/ pelatihan

c) Metode
   - Ceramah & tanya jawab
   - Diskusi & study kasus
   - *Brainstroming*

d) Media
   - Makalah/hand out
   - Papan tulis white board dan spidolnya
   - Kertas plano dan spidolnya
   - OHP/proyektor dan laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan

- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang pokok bahasan materi, dan menjelaskan tentang pengertian managemen latihan
- Fasilitator mengadakan curah pendapat dengan peserta tentang langkah-langkah mengelola dan mendesign sebuah pendidikan/pelatihan, lalu mengidentifikasi hasil curah pendapat.
- Fasilitator mengajak peserta untuk mempraktekkan langkah-langkah memanage dan mendesign suatu pendidikan/pelatihan dengan cara membagi peserta pada bebarapa kelompok diskusi.
- Untuk efisiensi sasaran study kasus, fasilitator memberikan arahan untuk praktek memanage pendidikan/pelatihan yang ada di IPNU.
- Hasil studi kasus dari masing-masing kelompok di tuangkan di plano kemudian di diskusikan pada seluruh kelompok.
- Fasilitator merangkum secara garis besar hasil diskusi masing-masing kelompok, dan memberikan saran terhadap peserta terkait dengan managemen pendidikan/pelatihan
- Fasilitator menutup acara

9) BERMAIN DAN BELAJAR

a) Pokok bahasan

- Pengertian permainan (*perkenalan, energiser, ice breaker*)
- Macam dan fungsi permainan

b) Tujuan
   - Memahami tentang permainan sebagai salah satu metode dalam pelatihan kader
   - Mampu menerapkan beberapan permainan dalam pelatihan kader
c) Metode
   - Ceramah & tanya jawab
   - Praktek bermian
d) Media
   - Makalah/hand out
   - Papan tulis white board dan spidolnya
   - Kertas plano dan spidolnya
   - OHP/proyektor dan laptop
e) Waktu 120 menit efektif
f) Proses kegiatan
   - Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
   - Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang pokok bahasan materi
   - Selanjutnya fasilitator melakukan *brainstroming* terhadap peserta tentang seputar permainan.
   - Selanjutnya fasilitator memberikan paparan tentang pengertian bermain, fungsi dan macam dari permainan
   - Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan beberapa contoh permainan
   - Fasilitator mengajak diskusi untuk melihat kelebihan dan kekurangan dari beberapa permainan yang telah dipraktekkan tersebut.
   - Fasilitator memberikan ulasan singkat tentang hasil diskusi tersebut.
   - Fasilitator menutup acara.

10) PENGEMBANGAN KURIKULUM

a) Pokok bahasan
- Dasar-dasar penyusunan kurikulum pendidikan / pelatihan
- Langkah-langkah penyusunan kurikulum pendidikan / pelatihan
- Pendekatan-pendekatan dalam pengembangan kurikulum pendidikan / pelatihan
- Praktek Pembuatan kurikulum pendidikan / pelatihan

b) Tujuan
- Memahami dan mampu menyusun kurikulum suatu pelatihan kader dengan benar
- Mampu mengembangkan kurikulum dalam suatu pelatihan kader

c) Metode
- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi
- *Brainstroming*
- Praktek

d) Media
- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/In focus

e) Waktu 150 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang pokok bahasan materi, dan menjelaskan tentang pengembangan kurikulum latihan.

- Fasilitator mengadakan curah pendapat dengan peserta tentang langkah-langkah dalam penyusunan kurikulum latihan beserta tahapan-tahapannya.
- Fasilitator mengajak peserta untuk mempraktekkan langkah-langkah menyusun kurikulum pendidikan/ pelatihan dengan cara membagi peserta pada bebarapa kelompok.
- Untuk Media penyusunan kurikulum fasilitator memberikan kasus-kasus dari suatu pendidikan/ pelatihan sederhana yang harus dirancang kurikulumnya
- Hasil studi kasus dari masing-masing kelompok di tuangkan di plano kemudian di diskusikan pada seluruh kelompok.
- Fasilitator merangkum secara garis besar hasil diskusi masing-masing kelompok, dan memberikan saran terhadap peserta terkait dengan pengembangan kurikulum pendidikan/pelatihan
- Fasilitator menutup acara

11) PSIKOLOGI PERKEMBANGAN REMAJA

a) Pokok bahasan

- Pengertian remaja dari sudut pandang psikologi
- Tugas-tugas perkembangan remaja
- Karakateristik remaja
- Krisis identitas

b) Tujuan

- Memahami posisi remaja dalam urutan perkembangan
- Memahami tugas perkembangan remaja dan segala tantangannya

- ❑ Mampu memahami aspek-aspek yang mempengaruhi perkembangan remaja

c) Metode
- ❑ Ceramah & tanya jawab
- ❑ Diskusi & study kasus
- ❑ *Brainstroming*

d) Media
1) Makalah/hand out
2) Papan tulis white board dan spidolnya
3) Kertas plano dan spidolnya
4) OHP/Proyektor dan laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- ❑ Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- ❑ Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang pokok bahasan materi, dan menjelaskan tentang Psikologi Perkembangan Remaja
- ❑ Fasilitator mengadakan curah pendapat dengan peserta tentang sosok ideal remaja (IPNU)
- ❑ Fasilitator membagi peserta dalam beberapa kelompok untuk membuat identifikasi remaja ideal, mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang berkait dengan remaja, serta merumuskan solusinya
- ❑ Hasil studi kasus dari masing-masing kelompok dituangkan di plano kemudian di diskusikan pada seluruh kelompok.
- ❑ Fasilitator merangkum secara garis besar hasil diskusi masing-masing kelompok, dan memberikan saran

terhadap peserta terkait perilaku remaja
- Fasilitator menutup acara

12) METODOLOGI EVALUASI PELATIHAN

a) Pokok bahasan
- Pengertian dan Prinsip dasar metodologi evaluasi pelatihan
- Manfaat, tujuan dan sasaran metodologi evaluasi dalam pelatihan kader
- Cara dan waktu melaksanakan evaluasi dalam pelatihan kader

b) Tujuan
- Mengetahui dan memahami prinsip dasar dalam pelatihan kader
- Memahami manfaat, tujuan dan sasaran evaluasi dalam pelatihan kader
- Mampu memahami kapan evaluasi pelatihan kader dapat dilaksanakan

c) Metode
- Ceramah & tanya jawab
- Diskusi & study kasus
- *Brainstroming*

d) Media
- Makalah/hand out
- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan

- Fasilitator membagi makalah/hand out pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang pokok bahasan materi, dan menjelaskan tentang pengertian methodologi evaluasi latihan.
- Fasilitator membagi peserta latihan dalam beberapa kelompok untuk mendiskusikan manfaat, tujuan dan sasaran evaluasi dalam pendidikan/pelatihan serta bagaimana, kapan evaluasi pendidikan/pelatihan dilaksanakan.
- Hasil diskusi dari masing-masing kelompok di tuangkan di plano kemudian di diskusikan pada seluruh kelompok.
- Fasilitator merangkum secara garis besar hasil diskusi masing-masing kelompok, dan memberikan explorasi mendalam tentang evaluasi pendidikan/pelatihan.
- Untuk memahami tentang proses evaluasi baik pra, proses, pasca latihan, kemudian Fasilitator membagi peserta dalam tiga kelompok, dimana masing-masing kelompok menganalisis kasus sesuai dengan tahapan evaluasi tersebut.
- Hasilnya dituangkan dalam plano kemudian didiskusikan secara bersama-sama yang diakhiri dengan rangkuman materi dari fasilitator.
- Fasilitator menutup acara

13) REVIEW MATERI MAKESTA

a) Pokok bahasan
- Review ASWAJA I
- Review NU I
- Review IPNU I

b) Tujuan
- Memahami materi yang disampaikan pada MAKESTA
- Memahami penerapan materi terkait dengan masalah sosial, ekonomi, politik dan budaya

c) Metode
- Ceramah
- Diskusi
- *Brainstroming*

d) Media
- Makalah
- Papan tulis white board dan spidol
- Kertas plano
- OHP/In focus

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca.
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi dan teknis review.
- Fasilitator atau Narasumber memandu review dan dialog materi.
- Fasilitator menutup acara

14) REVIEW MATERI LAKMUD

a) Pokok bahasan
- Review ASWAJA II
- Review NU II
- Review IPNU II

b) Tujuan
- Memahami materi yang disampaikan pada LAKMUD
- Memahami penerapan materi terkait dengan masalah sosial, eonomi, politik dan budaya

c) Metode
- Ceramah
- Diskusi
- *Brainstroming*

d) Media
- Makalah
- Papan tulis white board dan spidol
- Kertas plano
- OHP/Proyektor dan Laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membagi makalah pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca.
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi dan teknis review.
- Fasilitator atau Narasumber memandu review dan dialog materi.
- Fasilitator menutup acara

15) REVIEW MATERI LAKUT

a) Pokok bahasan
   - Review ASWAJA III
   - Review NU III
   - Review IPNU III

b) Tujuan
   - Memahami materi yang disampaikan pada LAKUT
   - Memahami penerapan materi terkait dengan masalah sosial, eonomi, politik dan budaya

c) Metode
   - Ceramah
   - Diskusi
   - *Brainstroming*

d) Media
   - Makalah
   - Papan tulis white board dan spidol
   - Kertas plano
   - OHP/proyektor dan laptop

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan
   - Fasilitator membagi makalah pada peserta dan memberi waktu 10 menit untuk membaca.
   - Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan singkat tentang pokok bahasan materi dan teknis review.
   - Fasilitator atau Narasumber memandu review dan dialog materi.
   - Fasilitator menutup acara

16) PRAKTEK MELATIH

a) Pokok bahasan
- Rencana materi dan praktek melatih
- Tehnik memandu sebuah pelatihan
- Manajemen forum

b) Tujuan
- Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menjadi pemandu/pelatih
- Memiliki kepercayaan diri akan kemampuan dan ketrampilannya dalam memandu pelatihan

c) Metode
- Demonstrasi
- Praktek

d) Media
- Lembar panduan praktek melatih dan pengamatan
- Media lain yang sesuai

e) Waktu 240 menit efektif

f) Proses kegiatan
- Fasilitator membuka acara kemudian memberi penjelasan tentang praktek melatih, kemudian pelatih memberi kesempatan kepada peserta untuk mengemukakan hal-hal yang belum jelas tentang melatih.
- Fasilitator sebelumnya telah mempersiapkan pembagian tugas dan materi yang diperlukan bagi peserta yang akan diminta untuk praktek melatih
- Setiap peserta, masing-masing mendapatkan giliran praktek melatih.
- Setelah praktek melatih selesai, Fasilitator mengadakan

curah pendapat dari hasil pengamatan dan pengalaman mereka masing-masing secara umum terhadap pelaksanaan, proses praktek dan hasil praktek melatih.

- Fasilitator menyimpulkan secara umum dari hasil praktek melatih peserta pelatihan

17) EVALUASI

a) Pokok bahasan

- Review dan evaluasi akhir penyelenggaraan latihan
- Post test

b) Tujuan

- Mampu mengorganisir dan mengungkapkan kembali pengalaman latihan peserta sejak awal sampai akhir pelatihan, sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangan selama latihan berlangsung.
- Mampu memberikan umpan balik dan kritikan terhadap proses pelaksanaan latihan ini serta saran-saran mereka untuk perbaikan pelaksanaan latihan di masa yang akan datang

c) Metode

- Angket
- Kuesioner

d) Media

- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- Formulir isian evaluasi dan soal-soal post test

e) Waktu 90 menit efektif

f) Proses kegiatan

- Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang evaluasi pelatihan dan tujuannya.
- Fasilitator membagi peserta ke dalam beberapa kelompok diskusi, kemudian masing-masing kelompok merumuskan beberapa kekurangan dan kelebihan dari masing-masing sessi yang berkaitan dengan prosesi pelatihan, misalnya infrastruktur pelatihan, materi, fasilitator, metoda, nara sumber, peserta, suasana, sistem kelekatan dll.
- Hasil diskusi di tuangkan dalam kertas plano kemudian dipresentasikan oleh masing-masing kelompok.
- Fasilitator memandu untuk mengidentifikasi masing-masing permasalahan, sehingga menjadi entry point bagi peserta di dalam menyelenggarakan pelatihan berikutnya.
- Selanjutnya pelatih menyimpulkan secara garis besar hasil diskusi.
- Untuk melihat daya serap materi pelatihan selama proses pelatihan, maka pelatih memberikan post test kepada peserta.
- Diakhiri dengan penutupan acara.

18) TINDAK LANJUT

a) Pokok bahasan

- Rencana tindak lanjut latihan
- Rumusan strategi tindak lanjut untuk pengembangan kemampuan peserta

b) Tujuan

- Menyadari pentingnya suatu tindak lanjut latihan sebagai bentuk perwujudan dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperolehnya selama latihan
- Mampu menyusun suatu rencana tindak lanjut tentatif yang dapat dan mungkin dilaksanakannya pasca latihan pelatih

c) Metode

- Angket
- Diskusi

d) Media

- Papan tulis white board dan spidolnya
- Kertas plano dan spidolnya
- Lembar rancangan kegiatan pasca latihan

e) Waktu 120 menit efektif

f) Proses kegiatan

- Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang rencana tindak lanjut sebagai bentuk peningkatan pengalaman bagi pelatih yang akan terjun memandu latihan di wilayahnya
- Agar hasil rencana tindak lanjut tepat sasaran, maka sebaiknya rencana tindak lanjut di buat forum segitiga yakni peserta, fasilitator, dan pimpinan struktural yang bersangkutan.
- Selanjutnya forum diserahkan kepada pimpinan struktural yang bersangkutan untuk bersama-sama melakukan rancangan kegiatan lanjutan bagi peserta latihan.

- Hasil pembahasan tersebut kemudian dituangkan dalam plano dan menjadi ketetapan kegiatan yang harus dilaksanakan
- Fasilitator memberikan penegasan secara garis besar atas hasil perumusan rencana tindak lanjut, kemudian diakhiri dengan penutupan acara oleh pelatih.

BAB VI
Pendampingan dan Pengembangan

Strategi pengembangan kader merupakan suatu upaya untuk menjaga optimalisasi kaderisasi, sehingga setiap peserta pasca pengkaderan harus tetap mendapatkan *treatment* (intervensi). Strategi ini dilakukan untuk menghindari "pembusukan" kader pasca pelatihan dan untuk menjembatani serta menghantarkan peserta memasuki jenjang pengkaderan berikutnya. Letak perawatan kader dalam skema pengkaderan adalah diantara masing-masing jenjang pengkaderan misalnya antara MAKESTA dan LAKMUD, antara LAKMUD dan LAKUT atau lebih mudahnya dikatakan bahwa alumni pengkaderan dalam setiap jenjang pengkaderan harus mendapatkan *treatment* atau kegiatan lanjutan, misalnya berupa kajian dalam bentuk *bozz group*, bimbingan belajar, atau pelibatan dalam kegiatan-kegiatan kepanitiaan dan kegiatan lain yang mendukung perkembangan anggota dan kader. Pada dasarnya pemberian *treatment* diantara jenjang pengkaderan tersebut merupakan kegiatan lanjutan yang bersifat pengembangan, pemantapan, dan pendalaman baik dari ideologi, wawasan keilmuan, keorganisasian dan ketrampilan teknik, sehingga dalam memasuki tahap pengkaderan berikutnya peserta (anggota/kader) akan

mendapat kemudahan dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.

A. Program Lanjutan Pasca Pelatihan Formal

Dalam rangka menjaga kontinuitas kaderisasi, maka strategi penguatan kader menjadi penting untuk dilaksanakan dengan tujuan :

1. Memantapkan materi pasca pengkaderan (*Ideologi, wawasan keilmuan dan* teknik *skill*)
2. Menjaring kader ideologis yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi
3. Menjaring kader-kader potensial baik secara ideologis, akademis maupun sosiologis
4. Membentuk kelompok-kelompok angkatan dalam rangka dinamisasi

B. Pasca MAKESTA

MAKESTA merupakan gerbang awal pengenalan organisasi IPNU kepada calon anggota yang mengarahkan pada perubahan jiwa, sikap, mental. Selain itu, MAKESTA merupakan satu-satunya pintu masuk untuk menjadi anggota resmi IPNU. Disamping sebagai satu-satunya pintu masuk menjadi anggota IPNU, MAKESTA juga merupakan upaya untuk menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya suatu organisasi dalam kehidupan bermasyarakat.

Pada kenyataanya, pasca mengikuti MAKESTA dan sah menjadi anggota IPNU, banyak (anggota) yang menunggu karena belum/ tidak tahu apa yang harus dilakukan. Disinilah program perawatan kader menjadi penting. Di mana ada jeda waktu yang cukup lama antara MAKESTA menuju LAKMUD, untuk itu, jeda waktu tersebut

haruslah dimanfaatkan dengan melakukan pertemuan-pertemuan.

1. Tujuan :
   a. Membangun kesadaran kritis tentang pentingnya berorganisasi
   b. Meyakini bahwa IPNU merupakan pilihan organisasi yang tepat sebagai sarana perjuangan
   c. Memahami PD/PRT
   d. Memiliki wawasan kemampuan dasar organisatoris
2. Target :
   a. Terbentuknya anggota IPNU yang kritis, kreatif dan professional
   b. Terbentuknya anggota yang faham tentang hubungan IPNU, NU dan Badan Otonom serta lembaga NU
   c. Terbentuknya anggota yang mempunyai kesadaran tinggi akan pentingnya organisasi
   d. Terbentuknya anggota yang faham nilai keislaman yang dikembangkan oleh NU (*Islam ala ahlusunnah waljama'ah*)
   e. Terbentuknya kader yang memahami cara berorganisasi yang baik
3. Teknik Pertemuan :
   a. Seminggu pasca MAKESTA, pimpinan komisariat atau pimpinan ranting dan atau PAC sebagai pelaksana, mengundang peserta yang sudah lulus MAKESTA.
   b. Acara dibuka oleh PK, PR dan atau PAC dan selanjutnya dipandu oleh tim pelatih atau fasilitator (Pembina kader)
   c. Dalam pertemuan dapat diagendakan beberapa tahap, misalnya :
      1) Tim pelatih atau fasilitator memulai dengan pre-test dan melontarkan pertanyaan-pertanyaan yang sederhana, untuk menggugah apa yang didapatkan pada waktu

MAKESTA, sebagai contoh: "*setelah seminggu mengikuti MAKESTA, apa yang rekan-rekan peroleh atau rasakan?*" dari pertanyaan itu muncul curah pendapat dengan alokasi waktu 45 menit

2) Setelah curah pendapat dianggap cukup, maka dilanjutkan dengan diskusi kecil dan selanjutnya fasilitator membagi peserta dalam tiga kelompok untuk diberi tugas membuat makalah yang meliputi materi ideologis, wawasan keilmuan dan teknik skill (*tema sesuai dengan isu-isu yang muncul dan berkembang pada waktu itu*)
3) Dua minggu kemudian diadakan pertemuan dengan agenda mendiskusikan hasil tugas kelompok
4) Pada dua minggu berikutnya diadakan diskusi dengan mendatangkan narasumber yang berkompeten dibidang yang dibutuhkan oleh peserta
5) Sebelum masuk pengkaderan jenjang diatasnya diadakan pertemuan rutin dan atau pelibatan pada kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi
6) Tahap terakhir adalah persiapan pengkaderan jenjang berikutnya (LAKMUD).

Di samping hal tersebut, alumni MAKESTA membutuhkan kegiatan lanjutan pasca MAKESTA secara rutin dalam rangka membentuk kepekaan sosial. Kegiatan lanjutan tersebut merupakan kegiatan *follow up* MAKESTA yang diprakarsai oleh alumni MAKESTA sendiri. PR IPNU sebagai pelaksana MAKESTA hanya memfasilitasi dan mendampingi *follow up* tersebut. Dalam hal ini, PR sebagai pelaksana MAKESTA dapat juga berfungsi sebagai monitor terhadap pelaksana kegiatan *follow up*. Monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan *follow up* tersebut merupakan suatu upaya menjaga komunikasi antara alumni MAKESTA

dengan PR sebagai pelaksana. Selain itu, monitoring tersebut juga dilakukan dalam rangka mengetahui sejauhmana aktivitas follow up dilakukan, hambatan-hambatan pelaksanaan kegiatan follow up, dan *progress report* dari SDM alumni MAKESTA. *Progress report* dari pelaksanaan kaderisasi meliputi kegiatan MAKESTA dan pasca MAKESTA dan selanjutnya dapat dilaporkan oleh PR sebagai pelaksana kepada PAC IPNU sebagai bentuk penilaian akan keberhasilan proses kaderisasi di IPNU.

KEGIATAN PASCA MAKESTA

KEGIATAN	TEMA	KISI-KISI
Diskusi	IPNU dan Masa Depan Pelajar Indonesia	Strategi peran IPNU dalam Bernegara
	Islam Rahmatanlil'alamin	Islam Agama Perdamaian
	Madrasah Aswaja I	"Ideologiku Ideologimu"
	Kiat Belajar Sukses	
	Sosiologi Pedesaan, atau Pesantren atau Sekolah	
	Pendidikan Politik dan Kewarganegaraan I	Mengenalkan secara awal politik dan tata negara Indonesia
Pelatihan	Pelatihan Jurnalistik	Metode Menulis Yang Baik dan Benar
	Pelatihan Kepemimpinan I	Mengenalkan model-model pemimpin Pemimpin ideal
	Pelatihan IT	" Gerakan Melek IT"
	Pelatihan Manajemen Organisasi	Mengerti dan memahami sistem dan fungsi organisasi

Kelompok Bimbingan Belajar	Menjelang UN Menjelang SNPTN Study Club " Bahasa Asing"	Sukses IPNU Sukses Sekolah
Kelompok Kesenian dan Kebudayaan	" Cinta Budaya Cinta Indonesia"	Mengenalkan Budaya Nusantara melestarikan Budaya Lokal sebagai potensi dan aset daerah
	Membentuk Paduan Suara IPNU	Sebagai media aktualisasi dan Ekspresi Anggota IPNU di Bidang Seni dan Budaya Sebagai media dan tim fasilitator materi Lagu-Lagu IPNU
Pendam pingan	" Warung Curhat Anak Bangsa"	Data based anggota dan kader IPNU Pendampingan sesuai dengan kebutuhan pelajar Distribusi Kader
Achievement Motivation Training		Analisis Diri Motivasi Belajar dan Memahami Kehidupan Semangat dan Bangkit Untuk Suskses
Mengenal Lebih Dekat NU dan IPNU	Silaturahim Dengan Tokoh, Senior Ipnu (Baik Pusat, Maupun Wilayah)	Melalui kegiatan ini diharapkan anggota dan kader IPNU mendapat motivasi untuk mengabdi dan berkarya di IPNU

C. Pasca LAKMUD

LAKMUD adalah pelatihan yang menekankan pada pembentukan watak, motivasi pengembangan diri dan rasa memiliki organisasi dan ketrampilan berorganisasi. Di samping itu LAKMUD merupakan ukuran formal pembentukan standarisasi kader IPNU. Oleh karena itu, output dari LAKMUD diharapkan mempunyai pemahaman dan kemampuan dasar tentang ideologi (sebagaimana tercantum dalam materi LAKMUD), wawasan keilmuan dan ketrampilan teknik berorganisasi.

Untuk itulah setelah LAKMUD, maka tanggung jawab PAC atau PC sebagai pelaksana adalah melakukan perawatan kader dengan pertemuan-pertemuan rutin yang bertujuan:

1. Memantapkan dan menumbuhkembangkan hasil materi LAKMUD
2. Memahami prinsip-prinsip dan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap terlaksananya ajaran *Islam ahlussunnah wal jama'ah* secara utuh menurut NU yang diwujudkan dalam kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.
3. Mengerti prinsip-prinsip organisasi dan kepemimpinan.
4. Mempunyai kemampuan untuk memahami dan memecahkan masalah serta dan menguasai teknik pengambilan keputusan yang tepat.
5. Mempunyai pengetahuan dasar dan sikap loyalitas yang tinggi terhadap cita-cita organisasi.
6. Memiliki perangkat metode analisis sosial dasar.
7. Memahami persoalan-persoalan kritis problematika pendidikan di Indonesia
8. Menghasilkan kader-kader yang memiliki integritas kepribadian berwawasan luas, kritis serta mampu mengembangkan organisasi.

Adapun teknik pertemuannya adalah sebagai berikut:

1. Dua minggu pasca-LAKMUD, PAC atau PC IPNU sebagai pelaksana mengundang peserta yang sudah lulus LAKMUD .
2. Acara dibuka oleh PAC atau PC dan seterusnya dipandu oleh tim pelatih atau fasilitator
3. Dalam pertemuan dapat diagendakan beberapa tahap, misalnya:
   a) Tim pelatih atau fasilitator memulai dan memberikan pengantar yang mampu meyakinkan peserta bahwa acara tesebut menjadi kebutuhan bagi mereka. Selanjutnya fasilitator melontarkan pertanyaan-pertanyaan yang sederhana, untuk menggugah apa yang didapatkan pada waktu LAKMUD. Sebagai contoh: "Setelah dua minggu mengikuti LAKMUD, apa yang Rekan-Rekan peroleh dan rasakan?". Pertanyaan itu memunculkan curah pendapat dengan alokasi waktu 60 menit
   b) Setelah curah pendapat dianggap cukup, maka fasilitator membagi peserta menjadi tiga kelompok untuk diberi tugas membuat makalah yang meliputi materi ideologis, wawasan keilmuan dan teknik skill dengan tema sesuai dengan isu-isu yang muncul dan berkembang pada waktu curah pendapat atau tema disesuaikan dengan isu-isu aktual dan kontemporer
   c) Dua minggu kemudian diadakan pertemuan dengan agenda mendiskusikan hasil tugas kelompok
   d) Dua minggu kemudian fasilitator menawarkan model-model dan alternatif pertemuan, suatu contoh dengan studi wisata atau *tadabbur* alam.
   e) Dua minggu kemudian diskusi dengan mendatangkan nara sumber yang berkompeten di bidang yang dibutuhkan oleh peserta

f) Sebelum masuk pengkaderan jenjang di atasnya diadakan pertemuan rutin

g) Dilakukan persiapan pengkaderan jenjang berikutnya (LAKUT), dengan mendiskusikan tema besar yang akan diangkat.

Di samping hal diatas, alumni LAKMUD membutuhkan kegiatan lanjutan pasca LAKMUD secara rutin dalam rangka membentuk kepekaan sosial. Kegiatan lanjutan tersebut adalah merupakan kegiatan *follow up* LAKMUD yang diprakarsai oleh alumni LAKMUD sendiri. PAC IPNU sebagai pelaksana LAKMUD hanya memfasilitasi dan mendampingi *follow up* tersebut. Dalam hal ini, PC sebagai pelaksana LAKMUD dapat juga berfungsi sebagai monitor terhadap pelaksana kegiatan *follow up*. Monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan *follow up* tersebut merupakan suatu upaya menjaga komunikasi antara alumni LAKMUD degan PC sebagai pelaksana. Selain itu, monitoring tersebut juga dilakukan dalam rangka mengetahui sejauhmana aktivitas follow up dilakukan, hambatan-hambatan pelaksanaan kegiatan follow up, dan *progress report* dari SDM alumni LAKMUD. Progress report dari pelaksanaan kaderisasi meliputi kegiatan LAKMUD dan pasca LAKMUD. Untuk kebutuhan alumni LAKMUD sebagaimana penjelasan di atas, maka kegiatan *follow up* dapat dilakukan dengan membahas tema-tema sebagai berikut:

KEGIATAN	TEMA	KISI-KISI
Diskusi	Peran Strategis IPNU dalam Pembangunan Nasional	Peran Pelajar dan SDM
	Sejarah dan Gerakan Islam Indoensia	Pemahaman tentang peradaban Islam
	Madrasah Aswaja II	Aswaja Sebagai Pandangan dan Panduan Hidup
	Pendidikan Politik dan Kewarganegaraan II	Sejarah Politik dan Strategi Politik di Indonesia
	Gender	Gerakan Gender sebagai Modal Sosial Perubahan
	Problematika Pendidikan Indonesia	• Pemahaman tentang komponen-komponen pendidikan (peserta didik, pendidik, materi, metode, dan tujuan) • Sistem pendidikan nasional Kebijakan anggaran pendidikan dan implementasinya

Pelatihan	Pengembangan Networking	Mampu mengembangkan networking sebagai penunjang program-program pemberdayaan pelajar Indonesia
	1. Pelatihan Kepemimpinan II 2. Pelatihan Lobying 3. Administrasi dan Kesekretariatan 4. Fundraising dan Pengelolaan Keuangan 5. Manajemen Konflik 6. Resolusi Konflik	Memantapkan dan Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan Kader IPNU Membekali dan Memberikan Teknik Loby Kader IPNU sebagai modal sosial untuk mensukseskan pengembangan Networking Sebagai bentuk penempaan dan peningkatan skill kader IPNU di bidang administrasi dan keskretariatan; surat menyurat, proposal, sesuai dengan PO&PA IPNU Mendata potensi dan sumber funraising Akuntabilitas dan pelayanan publik dibidang keuangan Konflik dan Dinamika Organisasi dana mengelola konflik sebagai Tangga kesuksesan organisasi Menganalisis sumber dan peta konflik Solusi dan Stabilitas Sosial

D. Pasca LAKUT

LAKUT adalah pelatihan dan pengkaderan yang membentuk idealisme kader sehingga mampu mengembangkan pengetahuan, sikap, skill organisatoris secara optimal. Alumni LAKUT diharapkan menjadi kader yang paripurna dalam mengembangkan IPNU, karena materi yang diberikan adalah materi pembentuk kemampuan manejerial yang mendalam pada peserta.

Oleh karena itu, pertemuan-pertemuan pasca LAKUT diharapkan menjadi kebutuhan bagi alumninya dan diprakarsai sendiri oleh mereka. PC maupun PW IPNU sebagai pelaksana LAKUT hanya memfasilitasi jika diperlukan. Namun demikian tetap ada komunikasi yang inten antara alumni LAKUT dengan PC maupun PW. Hal ini dilakukan dalam rangka mengetahui sejauhmana aktivitas mereka dan memonitoring keberhasilan pengkaderan tersebut yang selanjutnya dilaporkan pada PP IPNU. Pertemuan-pertemuan tersebut bertujuan:

1. Aktualisasi dan penguasaan diri terhadap materi bagi alumni peserta LAKUT
2. Menguasai Aswaja NU sebagai ideologi organisasi dan mengaktualisasikan dalam kehidupan bermasyarakat
3. Mempunyai wawasan kebangsaan yang luas dan kepekaan yang tinggi terhadap permasalahan organisasi dan masyarakat
4. Memiliki sikap kritis, kreatif, kepeloporan, berakhlaqul karimah serta komitmen yang tinggi terhadap perjuangan organisasi
5. Memiliki kemampuan dan keterampilan manajerial organisasi yang memadahi

Target dari program lanjutan pasca Lakut ini bertujuan agar jalinan komunikasi sesama kader pasca Lakut tetap berlangsung dan produktif dan untuk membentuk mental leadership kader yang mampu merancang bangun dan mengelola organisasi secara

optimal yang memiliki kepekaan sosial, bervisi global yang mampu menggerakkan organisasi.

1. Teknik Pertemuan

a. Dua minggu pasca-LAKUT, PC atau PW IPNU sebagai pelaksana mengundang peserta yang sudah lulus LAKUT .
b. Acara dibuka oleh PC atau PW dan seterusnya diserahkan kepada peserta untuk melakukan kontrak belajar sendiri.
c. Tim pelatih atau fasilitator mendampingi mereka dan memberikan masukan seperlunya jika diminta.
d. Jika forum pasif maka fasilitator berkewajiban memberikan stimulus pada peserta agar mereka aktif dan dinamis, sesuai dengan tema yang dibicarakan
e. Setelah sharing antara mereka dianggap cukup, fasilitator bisa memberikan masukan tentang skala prioritas materi dan pertemuan-pertemuan berikutnya yang meliputi materi ideologis, wawasan keilmuan dan teknik skill, serta bagaimana mengelola isu-isu yang aktual.
f. Jadwal acara hendaknya dibicarakan secara tuntas biar tidak berbenturan dengan agenda PC maupun PW IPNU.
g. PC maupun PW melibatkan mereka dalam acara-acara bahkan memberi mereka tugas untuk menggagas dan merancang bangun IPNU ke depan. Kemudian materi tersebut bisa dibawa oleh PC maupun PW pada acara–acara nasional mulai rakernas hingga kongres.

Untuk itu, alumni LAKUT membutuhkan kegiatan lanjutan pasca LAKUT secara rutin dalam rangka membentuk kepekaan sosial. Kegiatan lanjutan tersebut merupakan kegiatan *follow up* LAKUT yang diprakarsai oleh alumni LAKUT sendiri. PC dan PW IPNU/IPPNU sebagai pelaksana LAKUT hanya memfasilitasi dan mendampingi *follow up* tersebut. Dalam hal ini, PC dan PW pelaksana LAKUT dapat juga berfungsi sebagai monitor terhadap

pelaksana kegiatan *follow up*. Monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan *follow up* tersebut merupakan suatu upaya menjaga komunikasi antara alumni LAKUT degan PC dan PW pelaksana. Selain itu, monitoring tersebut juga dilakukan dalam rangka mengetahui sejauhmana aktivitas follow up dilakukan, hambatan-hambatan pelaksanaan kegiatan follow up, dan *progress report* dari SDM alumni LAKUT. Progress report dari pelaksanaan kaderisasi meliputi kegiatan LAKUT dan pasca LAKUT selanjutnya dapat dilaporkan oleh PC dan PW pelaksana kepada PP IPNU sebagai bentuk penilaian akan keberhasilan proses kaderisasi di IPNU.

2. Tema dan Pembahasan Materi Pasca Lakut

Untuk kebutuhan alumni LAKUT sebagaimana penjelasan di atas, maka kegiatan *follow up* dapat dilakukan dengan membahas tema-tema sebagai berikut.

KEG.	TEMA	KISI-KISI
Diskusi	Studi Problematika Pendidikan di Indonesia	• Problematika pendidikan dan akar masalahnya di Indonesia
	Kajian Kemiskinan	• Definisi miskin • Macam-macam kemiskinan • Penyebab kemiskinan • Startegi pengentasan kemiskinan
	Korupsi	• Apa korupsi itu? • Apa saja tindakan yang termasuk korupsi? • Korupsi dalam perspektif hukum dan agama
	Studi lingkungan	Lingkungan dan manusia
	Geo-politik dan Geo-ekonomi	Arti penting penguasaan geo-politik dan geo-ekonomi bagi generasi muda sebuah negara bangsa.
	Madrasah Aswaja III	Ideologi Dunia

Pelatihan	Community organizer	
	Kepemimpinan II	
	Gender	• Pengetahuan tentang berbagai bentuk ketidakadilan gender • Analisa gender • Gender dalam perspektif hukum, politik, agama, kesehatan, dan lain sebagainya
	Pro-poor Budget	
Praktek	Analisis Sosial	
	Penelitian Sosial	
	Advokasi Kebijakan Anggaran Sektor Pendidikan	

BAB VII
Penutup

Kita semua sadar bahwa kaderisasi merupakan kerja besar yang menjadi tantangan strategis IPNU. Kebesaran IPNU hanya akan terwujud jika ia dapat melaksanakan kerja kaderisasi secara sempurna. Namun, adanya kesenjangan dinamika kaderisasi antar-daerah menjadi persoalan tersendiri bagi organisasi ini dalam melakukan mandat sejarahnya tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan panduan nasional yang harus dijadikan standar penyelenggaraan kaderisasi. Buku Pedoman Kaderisasi ini disusun untuk dijadikan sebagai panduan teknis penyelenggaraan kaderisasi dan memfasilitasi pendidikan kader secara nasional. Tujuannya agar capaian kerja kaderisasi dapat terukur sesuai dengan kompetensi dan target nasional.

Namun, mengingat adanya keragaman potensi, kondisi dan karakteristik lokal, tidak menutup kemungkinan kaderisasi akan disesuaikan dengan kondisi lokal. Justru, improvisasi dan kreatifitas lokal akan dapat memperkaya khasanah kaderisasi IPNU. Hal ini, tentu dengan catatan, klausul dan ketentuan pokok tetap dijaga sebagai

pegangan normatif penyelenggaraan kaderisasi. Perlu dipahami bahwa pedoman kaderisasi hanyalah instrumen struktural dalam penyelenggaraan kaderisasi yang merupakan bagian dari sistem kaderisasi ini.

Ia tidak cukup untuk menjamin agenda kaderisasi berlangsung dengan baik dan efektif. Tahapan yang dibutuhkan selanjutnya adalah aksi nyata untuk mengimplemetasikan seluruh ketentuan dalam sistem dan Pedoman Kaderisasi ini dalam kerja kaderisasi. Langkah ini juga dibarengi dengan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan yang memungkinkan keseluruhan proses berjalan dengan baik dan sesuai modul ini.

Pedoman Kaderisasi ini juga tidak dimaksudkan untuk dijadikan sebagai kitab suci yang sakral atau kultus yang tidak bisa diubah sama sekali. Jika di masa mendatang dibutuhkan penyesuaian dengan tantangan baru, tidak menutup kemungkinan Pedoman Kaderisasi ini direvisi kembali. Hal ini sejalan dengan konsep pendidikan yang harus menyesuaikan dengan perubahan sosial yang dinamis. Reformulasi semacam ini dibutuhkan sebagai upaya kontekstualisasi dan membuat Pedoman Kaderisasi ini selalu relevan dengan perkembangan zaman dan perubahan sosial, serta tantangan-tantangan strategisnya.

Penerbitan buku Pedoman Kaderisasi ini merupakan bagian dari agenda revitalisasi kerja kaderisasi yang harus dilakukan oleh semua lapisan IPNU, mulai dari tingkat nasional hingga yang paling bawah. Komitmen untuk merevitalisasi kerja kaderisasi haruslah menjadi kesadaran bersama seluruh elemen IPNU. Tak lain dan tak bukan, semua ini dilakukan atas nama mandat kepada IPNU sebagai organisasi kader dan organ gerakan pelajar yang bertanggung jawab untuk melahirkan kader-kader peradaban.

Lampiran

Pedoman Wawancara Pra Pelatihan :

1. Interview harus dilakukan sebelum pelaksanaan pelatihan dan diwajibkan terhadap semua calon peserta pelatihan.
2. Interview dilakukan dengan maksud untuk melakukan Maping peserta.
3. Interview dilakukan dengan interval waktu 7 hari sebelum pelaksanaan Pelatihan, dengan maksud agar menjadi evaluasi awal dan persiapan bagi penyelenggara pelatihan untuk menentukan rule dan model yang sesuai dengan hasil maping peserta.
4. Dalam Satu pokok bahasan interview, tidak boleh dihandle oleh 2 orang atau lebih yang berbeda, harus dilakukan oleh 1 orang agar didapati standart penilaian yang sama terhadap semua peserta.
5. Seorang Interviewer haruslah diambilkan dari pengurus yang berpengalaman dan menguasai teknik - teknik wawancara beserta penilainnya, psikhologi remaja, dan mempunyai bekal pengetahuan yang memadai tentang aspek organisasi, dan pengetahuan secara umum serta mempunyai sikap refleks yang baik.
6. Jika Pengurus pada pimpinan IPNU penyelenggara pelatihan belum mempunyai Interviewer yang baik, maka bisa diambilkan dari Alumni / senior dan atau unsur pengurus Pimpinan IPNU setingkat di atasnya.
7. Pokok bahasan Interview meliputi :
   a. Pemahaman ke IPNU an
   b. Kepribadian

1. **Tentang IPNU (MAKESTA)**
   a. Kapan anda mulai mengenal IPNU ?
   b. Dari Siapa anda mengenal IPNU ?
   c. Mengapa anda mau bergabung dengan IPNU ?
   d. Menurut anda, IPNU itu apa ? adakah yang menarik perhatian anda tentang IPNU ?
   e. Atas inisiatif siapa anda mengikuti makesta ?
   f. Apa isi hati anda yang sebenarnya ketika harus mengikuti makesta ?
   g. Apakah anda yakin akan mengikuti makesta hingga selesai ?
   h. Apa harapan anda ?

2. **Tentang IPNU (LAKMUD)**
   a. Kapan anda terakhir mengikuti Makesta ?
   b. Apa kesan / Komentar anda terhadap Makesta pernah yang diikuti ?
   c. Kegiatan IPNU apa saja yang sudah anda ikuti setelah mengikuti Makesta ?
   d. Manfaat apa yang telah anda peroleh setelah ikut Makesta ?
   e. Menurut anda, apa saja yang harus anda lakukan dan perankan setelah ikut makesta ? sudahkah dilakukan ?
   f. Sejauh mana pengetahuan yang anda miliki tentang IPNU setelah Makesta?
   g. Mengapa anda memutuskan untuk mengikuti Lakmud ?
   h. Apakah anda yakin akan mengikuti Lakmud sampai selesai ?

3. **Tentang IPNU (LAKUT)**
   a. Kapan anda terakhir mengikuti Makesta dan Lakmud ?
   b. “Pelajaran” apa saja yang anda dapatkan dari kedua proses tersebut ?
   c. Perubahan apa yang terjadi pada pengetahuan dan sikap keorganisasian anda pasca Lakmud ?

d. Sejauh mana anda memahami peran dan fungsi IPNU di daerah anda bagi anggota, maupun bagi masyarakat sekitar ?
e. Menurut anda, apa saja yang harus terus diperbaiki oleh IPNU ke depan ?
f. Apakah anda paham tentang perjalanan IPNU di daerah anda dari awal berdiri sampai beberapa generasi / periode terakhir ? jelaskan yang anda tau !
g. Motivasi apa yang membuat anda memutuskan ikut LAKUT ?
h. Sejauh mana keyakinan anda bahwa Lakut ini bermanfaat bagi anda ? Jelaskan !

DAFTAR PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA JENJANG MAKESTA

POKOK BAHASAN : PEMAHAMAN KE IPNU AN.
No Urut :
Nama Peserta :
Delegasi :

NO	PERTANYAAN	SKOR					KET
1	Kapan anda mulai mengenal IPNU ?						
2	Dari Siapa anda mengenal IPNU ?						
3	Mengapa anda mau bergabung dengan IPNU ?						
4	Menurut anda, IPNU itu apa? adakah yang menarik perhatian anda tentang IPNU ?						
5	Atas inisiatif siapa anda mengikuti makesta ?						
6	Apa isi hati anda yang sebenarnya ketika harus mengikuti makesta ?						
7	Apakah anda yakin akan mengikuti makesta hingga selesai ?						
8	Apa harapan anda ?						
JUMLAH NILAI							
Catatan Interviewer terhadap Peserta:							

Catatan :

- Pertanyaan boleh dikembangkan sendiri berdasarkan pedoman yang ada.
- Bahasa pertanyaan diperbolehkan diganti menggunakan bahasa lokal atau disesuaikan dengan psikhologi peserta agar merasa nyaman dan enjoy ketika menjawab pertanyaan.

Pedoman Penilaian :

A. Tidak menjawab : 0
B. Menjawab sedikit : 50 - 60
C. Menjawab Normatif : 60 - 75
D. Menjawab disertai argumen sederhana : 75 - 85
E. Menjawab secara kritis : 85 – 100

INTERVIEWER

____

**DAFTAR PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA
JENJANG LAKMUD**

POKOK BAHASAN : PEMAHAMAN KE IPNU AN.
No Urut :
Nama Peserta :
Delegasi :

NO	PERTANYAAN	SKOR					KET
1	Kapan anda terakhir mengikuti Makesta ?						
2	Apa kesan / Komentar anda terhadap Makesta pernah yang diikuti ?						
3	Kegiatan IPNU apa saja yang sudah anda ikuti setelah mengikuti Makesta ?						
4	Manfaat apa yang telah anda peroleh setelah ikut Makesta ?						
5	Menurut anda, apa saja yang harus anda lakukan dan perankan setelah ikut makesta ? sudahkah dilakukan ?						
6	Sejauh mana pengetahuan yang anda miliki tentang IPNU setelah Makesta?						
7	Mengapa anda memutuskan untuk mengikuti Lakmud ?						

8	Apakah anda yakin akan mengikuti Lakmud sampai selesai ?						
JUMLAH NILAI							
Catatan Interviewer terhadap Peserta:							

Catatan :

- Pertanyaan boleh dikembangkan sendiri berdasarkan pedoman yang ada.
- Bahasa pertanyaan diperbolehkan diganti menggunakan bahasa lokal atau disesuaikan dengan psikhologi peserta agar merasa nyaman dan enjoy ketika menjawab pertanyaan.

Pedoman Penilaian :

A. Tidak menjawab : 0
B. Menjawab sedikit : 50 - 60
C. Menjawab Normatif : 60 - 75
D. Menjawab disertai argumen sederhana : 75 - 85
E. Menjawab secara kritis : 85 – 100

INTERVIEWER

____

DAFTAR PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA
JENJANG LAKUT

POKOK BAHASAN : PEMAHAMAN KE IPNU AN.
No Urut :
Nama Peserta :
Delegasi :

NO	PERTANYAAN	SKOR					KETR
1	Kapan anda terakhir mengikuti Makesta dan Lakmud ?						
2	“Pelajaran” apa saja yang anda dapatkan dari kedua proses tersebut ?						
3	Perubahan apa yang terjadi pada pengetahuan dan sikap keorganisasian anda pasca Lakmud ?						
4	Sejauh mana anda memahami peran dan fungsi IPNU di daerah anda bagi anggota, maupun bagi masyarakat sekitar ?						
5	Menurut anda, apa saja yang harus terus diperbaiki oleh IPNU ke depan ?						
6	Apakah anda paham tentang perjalanan IPNU di daerah anda dari awal berdiri sampai beberapa generasi / periode terakhir ? jelaskan yang anda tau !						

7	Motivasi apa yang membuat anda memutuskan ikut LAKUT ?						
8	Sejauh mana keyakinan anda bahwa Lakut ini bermanfaat bagi anda ? Jelaskan !						
JUMLAH NILAI							
Catatan Interviewer terhadap Peserta:							

Catatan :

- Pertanyaan boleh dikembangkan sendiri berdasarkan pedoman yang ada.
- Bahasa pertanyaan diperbolehkan diganti menggunakan bahasa lokal atau disesuaikan dengan psikhologi peserta agar merasa nyaman dan enjoy ketika menjawab pertanyaan.

Pedoman Penilaian :

A. Tidak menjawab : 0
B. Menjawab sedikit : 50 - 60
C. Menjawab Normatif : 60 - 75
D. Menjawab disertai argumen sederhana : 75 - 85
E. Menjawab secara kritis : 85 – 100

INTERVIEWER

____

DAFTAR PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA
JENJANG MAKESTA

POKOK BAHASAN : KEPRIBADIAN
No Urut :
Nama Peserta :
Delegasi :

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	KESIM-PULAN
1	Bisakah anda menceritakan / menggambarkan tentang diri anda ?		
2	Siapa teman dekat anda ? dia itu siapa dan bagaimana ?		
3	Jelaskan hubungan anda dengan orang tua dalam kehidupan sehari hari !		
4	Apa prestasi anda ? (bisa akademik bisa yang lain)		
5	Siapa tokoh yang anda banggakan dalam hidup anda ?		
6	Apa cita – cita anda ?		
7	apa usaha yg akan anda lakukan untuk menggapai cita cita ?		
8	Apakah anda suka membantu orang tua ? dalam hal apa saja ?		
9	Apakah Ada Pertanyaan ?		
Catatan Interviewer terhadap Peserta:			

Catatan :

- Pertanyaan boleh dikembangkan sendiri berdasarkan pedoman yang ada.
- Bahasa pertanyaan diperbolehkan diganti menggunakan bahasa lokal atau disesuaikan dengan psikhologi peserta agar merasa nyaman dan enjoy ketika menjawab pertanyaan.

INTERVIEWER

____

DAFTAR PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA
JENJANG LAKMUD

POKOK BAHASAN : KEPRIBADIAN.
No Urut :
Nama Peserta :
Delegasi :

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	KESIM-PULAN
1	Ceritakan tentang diri anda !		
2	Apa kelebihan dan kelemahan anda ?		
3	Aktif di Organisasi secara otomatis meninggalkan masa bermain anda bersama teman – teman. Bagaimana anda menyikapinya ?		
4	Mengapa anda memilih berorganisasi ?		
5	Dari mana anda mendapatkan uang saku berorganisasi ?		
6	Masih ingatkan cita cita masa kecil anda dulu ?		
7	Anda ingin Menjadi apa 5 atau 10 Tahun Kemudian ?		
8	Mengapa anda harus memperbanyak beban tanggungjawab dengan memilih berorganisasi ?		
8	Apakah Ada Pertanyaan ?		
Catatan Interviewer terhadap Peserta:			

Catatan :

- Pertanyaan boleh dikembangkan sendiri berdasarkan pedoman yang ada.
- Bahasa pertanyaan diperbolehkan diganti menggunakan bahasa lokal atau disesuaikan dengan psikhologi peserta agar merasa nyaman dan enjoy ketika menjawab pertanyaan.

INTERVIEWER

____

DAFTAR PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA
JENJANG LAKUT

POKOK BAHASAN : KEPRIBADIAN.
No Urut :
Nama Peserta :
Delegasi :

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	KESIM PULAN
1	Ceritakan tentang diri anda !		
2	Pengalaman apa yang anda miliki dalam bidang organisasi ?		
3	Apakah anda merasa sukses berorganisasi ?		
4	Apa pendapat rekan pengurus yang lain terhadap anda ?		
5	Seberapa percayakan anda bahwa rekan anda akan bekerja dengan baik di organisasi ?		
6	Seberapa besar anda menghargai rekan-rekan pengurus dalam organisasi ?		
7	Seberapa besar anda peduli terhadap kesulitan yang dihadapi rekan pengurus lain dalam tim / organisasi ?		
8	Seberapa baik anda menaati jadwal rapat yang telah disepakati dalam organisasi ?		
9	Situasi tersulit apa yang pernah Anda alami dan bagaimana anda menghadapinya ?		

10	Dari mana anda mendapatkan uang saku dalam berorganisasi ?		
11	Apa target pribadi anda 5 – 10 tahun ke depan ?		
12	Apakah Ada Pertanyaan ?		
Catatan Interviewer terhadap Peserta:			

Catatan :

- Pertanyaan boleh dikembangkan sendiri berdasarkan pedoman yang ada.
- Bahasa pertanyaan diperbolehkan diganti menggunakan bahasa lokal atau disesuaikan dengan psikhologi peserta agar merasa nyaman dan enjoy ketika menjawab pertanyaan.

INTERVIEWER

____

IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA

Sertifikat

MASA KESETIAAN ANGGOTA

Diberikan kepada :

Nama :
Tempat, Tanggal Lahir :
Nama Orang Tua :

Telah mengikuti kegiatan MASA KESETIAAN ANGGOTA (MAKESTA) yang diselenggarakan pada:
Hari, Tanggal :
Tempat :
Penyelenggara :

Dinyatakan LULUS berdasarkan Surat Keputusan Panitia MAKESTA No. ....tanggal ....

....

Ketua Pimpinan Cabang
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama
Kabupaten/Kota ....

Pas Foto
3x4 Berwarna
Memakai
Jas Almamater
IPNU

Ketua PR/PK/PAC/PC IPNU ....
Selaku Penyelenggara,

....
NTA :

....
NTA :

IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA

Sertifikat

LATIHAN KADER MUDA

Diberikan kepada :

Nama :
Tempat, Tanggal Lahir :
Nama Orang Tua :

Telah mengikuti kegiatan LATIHAN KADER MUDA (LAKMUD) yang diselenggarakan pada:
Hari, Tanggal :
Tempat :
Penyelenggara :

Dinyatakan LULUS berdasarkan Surat Keputusan Panitia LAKMUD No. ....tanggal ....

....

Ketua Pimpinan Wilayah
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama
Provinsi ....

Pas Foto
3x4 Berwarna
Memakai
Jas Almamater
IPNU

Ketua PAC/PC IPNU ....
Selaku Penyelenggara,

....
NTA :

....
NTA :

IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA

Sertifikat

LATIHAN KADER UTAMA

Diberikan kepada :

Nama :
Tempat, Tanggal Lahir :
Nama Orang Tua :

Telah mengikuti kegiatan LATIHAN KADER UTAMA (LAKUT) yang diselenggarakan pada:
Hari, Tanggal :
Tempat :
Penyelenggara :

Dinyatakan LULUS berdasarkan Surat Keputusan Panitia LAKUT No. ....tanggal ....

....

Mengetahui,
Ketua Umum Pimpinan Pusat
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama

....
NTA :

Pas Foto
3x4 Berwarna
Memakai
Jas Almamater
IPNU

Ketua PC/PW IPNU ....
Selaku Penyelenggara,

....
NTA :

MARS I.P.N.U

Syair & Lagu : Drs.Moh.Shomury WS

2/4

5 5 1 ! 1 1 1 1 ! 2 1 2 3 ! 4 5 !
Wa hai pela jar In do ne sia
A yo hai pela jar Islam yang se tia

0 3 4 ! 4 3 2 3 ! 4 6 5 ! 0 0 !
Siap kanlah ba ri sanmu
Kembang kanlah A ga mamu

5 5 4 ! . 3 2 ! 3 4 3 ! . 2 1 !
Ber te kad bu lat ber sa tu
Da lam ne ga ra Indo ne sia

0 3 2 ! 1 7 6 ! 7 1 2 ! 5 5 0!
Di bawah ki baran Panji IP NU

0 3 2 ! 5 4 4 ! 3 4 5! 5 . !
Ta nah a ir yangkucin ta

5 5 5 ! . 4 3 2 ! 1 7 1 ! 6 5
Denganber pe do man kita be la jar

1 3 5 ! . 5 !3 ! 1 3 2 ! 2 . !
Berjuang serta bertaq wa

5 5 .4 ! . 4 4 3 ! 4 5 4 ! 3 2 !
Kita bi na watak nu sa dan bangsa

5 5 5 ! . 5 5 5 ! 3 2 1 ! 1 . !
tuk keja yaan ma sa de pan

1 1 4 ! . 5 6 6 ! 4 6 5 ! . 3 1 5 !
Bersatu Wahai pu tra Islam ja ya Tu

1 3 2 ! 5 7 6 ! 5 4 5 ! 5
naikanlah kwajiban yangmu lia

. 5 ! 5 5 . / ! . . 5 ! 5 5 7
A yo ma ju Pantang mundur

. 5 ! 5 5 6 ! 4 3 2 ! 3 4 5 ! 3
De nganrahmat Tuhan Ki ta perju ang-

1 5 ! 5 5 0/! . . 5 ! 5 5 7 ! .
kan A yo ma ju pantang mundur

. 5 ! 5 5 6 ! 4 4 3 ! 2 1 ! 1 . !
pas ti terca pai A dil mak mur.

Rapat Kerja Nasional Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (Rakernas IPNU) 2014 di DKI Jakarta selain membahas aturan dan beragam agenda program organisasi telah pula menghasilkan Pedoman Kaderisasi IPNU yang akan menjadi acuan dalam proses pelaksanaan kegiatan kaderisasi IPNU.

Pimpinan Pusat menyadari bahwa kaderisasi merupakan ruh bagi keberlangsungan eksistensi organisasi, baik dalam lingkup kaderisasi yang dilakukan oleh pusat hingga tingkat ranting.

Maka dipandang perlu untuk segera menerbitkan Pedoman Kaderisasi ini agar kegiatan kaderisasi menjadi baku dan tersistematis.

Perumusan konsep, sistem dan standar rekrutmen sapai pada proses pemberdayaan kader pada Pedoman Kaderisasi telah diatur; hal ini bertujuan agar proses rekrutmen, proses pendidikan kader dan pendistribusiannya lebih mapan dan berkualitas.

Sekretariat Jenderal
Pimpinan Pusat
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama

Gedung PBNU Lt. 5
Jl. Kramat Raya No. 164
Jakarta Pusat 10430
Telp./Fax : 021 3156480
webite : www.ipnu.or.id